



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Part I

巴黎，2011年8月26日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 I 部分

教科文组织联合国可持续发展教育十年后半期

(DESD, 2005--2014 年) 战略的实施

概 要

根据第 184 EX/11 号决定、第 185 EX/15 号决定和第 186 EX/6 号决定（第 III 部分），总干事从跨部门的角度报告了在全球和地区层面实施教科文组织联合国可持续发展教育十年后半期（DESD，2005 年至 2014 年）战略的进展情况。

本报告涉及时期为 2010 年至 2011 年，对此前在执行局会议上所做的进展报告以及第 186 EX/11 号文件、第 185 EX/9 号文件和第 186 EX/6 号文件中所含的报告进行了补充。

所涉及的活动在财务和行政方面的影响未超出 35 C/5 号文件的范围。

希望执行局采取的行动：见第 4 段的决定。

1. 本文件系依据第 184 EX/11 号决定和第 185 EX/9 号决定的要求提交，这两项决定请总干事在其向执行局提交的定期报告中，报告教科文组织联合国可持续发展教育十年后半期（DESD，2005--2014）战略的实施情况。

2. 同样，依据第 186 EX/6 号决定（第 III 部分），为使理事机构的文件分发更加合理，进展情况报告纳入本文件附件中的 36 C/INF.13 号文件，并将提交大会第三十六届会议。

3. 现将此文件提交执行局审议。

希望执行局采取的行动

4. 执行局可以考虑通过如下决定草案：

执行局，

1. 忆及第 177 EX/9 号决定、第 184 EX/11 号决定和第 186 EX/6 号决定第 III 部分；
2. 审议了 187 EX/6 号文件第 I 部分，
3. 欢迎总干事努力动员教科文组织各计划部门和网络进一步支持可持续发展教育和联合国可持续发展教育十年（DESD）活动，确保教科文组织联合国可持续发展教育十年后半期战略在全球和地区层面的跨部门实施，支持会员国在其国家计划和规划中进一步纳入可持续发展教育；
4. 请总干事在下一个双年度继续努力促进可持续发展教育和联合国可持续发展教育十年；
5. 还请总干事动员会员国和其他利益攸关方，为 2014 年由教科文组织和日本政府共同举办的十年活动闭幕大会的准备工作作出贡献。



General Conference
36th Session, Paris 2011

inf

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Information document

36 C/INF.13
17 August 2011
Original: English

**REPORT BY THE DIRECTOR-GENERAL ON THE IMPLEMENTATION OF
THE UNESCO STRATEGY FOR THE SECOND HALF OF THE UNITED NATIONS
DECADE OF EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (DESD)**

OUTLINE

Background: Pursuant to 35 C/Resolution 13, 184 EX/Decision 11 and 186 EX/Decision 6 (III), and in order to enhance an accelerated and focused implementation of the United Nations Decade of Education for Sustainable Development (DESD, 2005-2014), UNESCO developed and has been implementing the UNESCO Strategy for the second half of the DESD, in line with the International Implementation Scheme (IIS) for the DESD and the Bonn Declaration.

Purpose: Pursuant to 186 EX/Decision 6 (III), the Director-General reports on progress made in the implementation of the UNESCO strategy for the second half of the DESD at the global and regional levels and from an intersectoral standpoint, during the period 2010-2011.

1. In 2010-2011, UNESCO has significantly enhanced the impact, sharpened the focus and raised the profile of the United Nations Decade of Education for Sustainable Development (DESD), which aims to integrate the values, competencies, skills, and knowledge necessary for sustainable development into all areas of education. Building on the considerable support for education for sustainable development (ESD) shown at the UNESCO World Conference on ESD (Bonn, 31 March to 2 April 2009), and in line with the UNESCO strategy for the second half of the DESD (185 EX/9 Add), UNESCO has focused its actions on four areas in 2010-2011: (a) enhancing synergies with different education and development initiatives and strengthening partnerships among ESD stakeholders; (b) developing and strengthening capacities for ESD; (c) building, sharing and applying ESD-related knowledge; and (d) advocating for ESD and increasing awareness and understanding of sustainability. Special consideration has also been given to promoting an intersectoral approach to ESD.

2. This report complements information provided by the progress reports made at all Executive Board sessions throughout the 2010-2011 biennium in the six-monthly EX/4 documents as well as in 184 EX/11, 185 EX/9 and 186 EX/6 Part III.

Enhancing synergies with different education and development initiatives and strengthening partnerships among ESD stakeholders

3. As lead agency of the DESD, UNESCO has continued to mobilize key partners and strengthen cooperation at the international, regional, national and local levels. Moreover, UNESCO has provided technical advice regarding the establishment of national ESD coordinating bodies. The beginning of the second half of the decade has increased the momentum of ESD implementation in many Member States. Some countries have organized a re-launch of the DESD (Zimbabwe), while others, often supported by UNESCO, have intensified the cooperation between government and other stakeholders on ESD.

4. Cooperation with United Nations agencies has been reinforced through the United Nations Inter-Agency Committee for the DESD, coordinated by UNESCO. At country level, UNESCO has strengthened its work with United Nations agencies such as the United Nations Development Programme (UNDP), the United Nations Environment Programme (UNEP), and the United Nations Children's Fund (UNICEF), in taking the lead in promoting ESD. For instance, UNESCO is leading the Mauritius United Nations "Delivering as One" working group on education, which has a strong ESD focus.

5. In order to facilitate the preparations of the end-of-Decade conference in 2014, to be co-organized by UNESCO and the Government of Japan, a task force and an international steering group have been established.

Developing and strengthening capacities for ESD

6. UNESCO has made significant efforts to strengthen the capacities of Member States and other stakeholders to review and reorient national education policies and practices in the perspective of ESD. National policy review workshops have been organized in a number of countries such as Namibia and Viet Nam. UNESCO has provided technical support to the development of national ESD strategies, including curriculum review, in several countries, in particular in Southern Africa. Briefs have been prepared for policy-makers analyzing current opportunities and challenges for mainstreaming ESD in policies. A comprehensive tool, the "ESD Lens: A Policy and Practice Review Tool",¹ has been developed to guide and support Member States' efforts in this regard.

7. UNESCO prepared the "National Journeys towards ESD 2011",² a collection of case studies (Chile, Indonesia, Kenya, Netherlands and Oman) that documents and analyzes how countries approach ESD at the national level. The publication also highlights the diversity of strategies available to reorient education to address sustainability.

8. To enhance the contribution of education in addressing one of the central challenges of our times, UNESCO's climate change education (CCE) for sustainable development programme is playing an increasingly important role. UNESCO has supported countries to strengthen CCE in the context of ESD through capacity-building for policy formulation, curriculum development, teacher training, reforming and greening technical and vocational education and training (TVET) programmes, and developing education programmes on disaster preparedness. UNESCO conducted a workshop in the British Virgin Islands where stakeholders including policy-makers, teacher educators, curriculum planners, media trainers, scientists, non-governmental organizations and foundations developed regional recommendations and plans of action on CCE for 16 Caribbean countries. UNESCO supported the organization of a capacity development workshop

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001908/190898e.pdf>.

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001921/192183e.pdf>.

in the Maldives on CCE for young people; and the development of an Action Plan on Climate Change Responses in the Education Sector through an international consultative workshop and a non-formal CCE programme for rural communities in Viet Nam.

9. Teacher education has an important position at all levels of the ESD implementation strategy, in terms of both policy and practice. Supported by the expanding International Network of Teacher Education Institutions towards Sustainability, which is coordinated by UNESCO, and other mechanisms, a growing number of teacher education institutions are integrating ESD principles into their programmes. The African Network for Teacher Training Institutions for Sustainability (AFRITEIS) created in early 2010 is strengthening cooperation and information-sharing among institutions from the different African sub-regions.

Building, sharing and applying ESD-related knowledge

10. Monitoring and evaluation are not stand-alone exercises but an integral part of UNESCO's support, as their implementation entail internal consultations and learning processes in Member States. In this light, UNESCO, together with a group of experts, is carrying out the second of three rounds of DESD evaluations (2009-2011), with the support of the Japanese Funds-in-Trust. Its results will be published in early 2012.

11. UNESCO organized a series of regional workshops to reinforce capacities to keep track of progress towards ESD with the participation of government officials, UNESCO National Commissions, NGOs, other United Nations agencies and academia. Workshops were held for Africa in Ouagadougou, Burkina Faso (March 2011), for Asia and the Pacific in Bangkok, Thailand (March 2011), and for Latin America and the Caribbean in Panama City, Panama, and in Kingston, Jamaica (October 2010). The Caribbean workshop resulted in the creation of an online regional network, through which over 30 experts are now closely collaborating in keeping track of progress on ESD.

Advocating for ESD and increasing awareness and understanding of sustainability

12. UNESCO's advocacy and communication efforts support its leading role in the implementation of the DESD. The Organization aims to increase the understanding of ESD by publishing and strategically disseminating various tools such as collections of ESD good practices, guidelines and learning resources, such as the "Associated Schools Project Network Second Collection of Good Practices: Education for Sustainable Development".³ In 2010-2011, focal themes have included biodiversity (linked to the 2010 International Year), climate change, responsible consumption, cities (through contributions to the 5th World Urban Forum and the Shanghai World Expo) and cultural diversity. UNESCO's communication approach, which is multifaceted in order to target different audiences, includes a revised and enhanced ESD website⁴ (one of the top four most visited sites in the Education Sector), a Facebook page⁵ with some 2,400 supporters, awareness campaigns and video clips. A number of UNESCO field offices and National Commissions have translated and adapted key ESD publications into national languages.

13. UNESCO has undertaken activities aimed at enhancing the understanding of media professionals of ESD. The ESD media resource kit, "Media as partners in ESD",⁶ has generated interest from major media organizations and stakeholder institutions in various parts of the world. Subregional media training workshops have been organized, for example in West Africa, to encourage media professionals to promote informal learning for sustainable development. UNESCO's activities in Southern Africa have led to the development of community newspapers in secondary schools promoting "eco-stories".

³ <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001812/181270e.pdf>.

⁴ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/>.

⁵ <http://www.facebook.com/pages/Education-for-Sustainable-Development/115988995086547>

⁶ <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001587/158787e.pdf>.

Promoting an intersectoral approach to ESD

14. In the light of the multidisciplinary nature of ESD, the Intersectoral Platform on ESD plays an important role. The Platform has prepared an ESD Multiple Perspective Learning/Teaching Tool on Water for secondary education teachers. This tool is being piloted in several countries, with the support of the UNESCO Offices in Amman, Hanoi, Kingston and Windhoek. The finalized version will be translated into several United Nations languages and widely disseminated in early 2012.

15. UNESCO programme sectors have cooperated to demonstrate how cultural diversity and intercultural dialogue need to be seen as important components of ESD policies and programmes. UNESCO's Culture Sector has commissioned the project "Linking Culture, Education and Sustainability"⁷ from the University of Gloucestershire to collect, analyze and share successful education and learning initiatives from across the world that provide a bridge between cultural, socio-economic and environmental learning for sustainability.

16. To highlight the interdisciplinary educational processes that can take place in biosphere reserves, UNESCO's Science Sector has led the development of teaching materials on biodiversity education – "ESD for Man and Biosphere (MAB) Reserves and other specially designated protected areas in South-East Europe and the Mediterranean" – in cooperation with the Mediterranean Information Office for Environment, Culture and Sustainable Development (MIO-ECSDE), and the MAB and DESD Secretariats.

⁷ <http://insight.glos.ac.uk/SUSTAINABILITY/UNESCOCULTURE/Pages/default.aspx>.



Conférence générale

36^e session, Paris 2011

inf

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Document d'information

36 C/INF.13

17 août 2011

Original anglais

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE L'UNESCO POUR LA SECONDE MOITIÉ DE LA DÉCENNIE DES NATIONS UNIES POUR L'ÉDUCATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (DEDD)

PRÉSENTATION

Contexte : En application de la résolution 35 C/13 et des décisions 184 EX/11 et 186 EX/6 (III), et afin d'améliorer la mise en œuvre accélérée et bien ciblée de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD, 2005-2014), l'UNESCO a élaboré et met en œuvre une Stratégie pour la seconde moitié de la Décennie, conforme au Plan international de mise en œuvre de la DEDD et à la Déclaration de Bonn.

Objet : Conformément à la décision 186 EX/6 (III), la Directrice générale rend compte des progrès accomplis en 2010-2011 dans la mise en œuvre, à l'échelle mondiale et régionale, et dans une perspective intersectorielle, de la stratégie de l'UNESCO pour la seconde moitié de la DEDD.

1. En 2010-2011, l'UNESCO a considérablement amélioré l'impact, affiné l'objectif et accru la visibilité de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD) qui vise à intégrer dans tous les secteurs de l'éducation les valeurs, les compétences, les qualifications et les connaissances nécessaires au développement durable. Faisant fond sur le soutien considérable manifesté pour l'Éducation en vue du développement durable (EDD) lors de la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'EDD (Bonn, 31 mars – 2 avril 2009), et conformément à sa Stratégie pour la seconde moitié de la Décennie (document 185 EX/9 Add.), l'UNESCO a axé ses activités sur quatre domaines en 2010-2011 : (a) développer les synergies avec différentes initiatives en matière d'éducation et de développement et renforcer les partenariats entre parties prenantes de l'EDD ; (b) développer et renforcer les capacités au service de l'EDD ; (c) élaborer, mettre en commun et appliquer les connaissances relatives à l'EDD ; et (d) préconiser l'EDD et améliorer la connaissance et la compréhension de la durabilité. On s'est également efforcé de promouvoir une approche intersectorielle de l'EDD.

2. Le présent rapport complète les informations contenues dans les rapports d'étape présentés à chaque session du Conseil exécutif tout au long de l'exercice biennal 2010-2011 dans le cadre des documents EX/4 semestriels, ainsi que des documents 184 EX/11, 185 EX/9 et 186 EX/6 Partie III.

Développer les synergies avec différentes initiatives en matière d'éducation et de développement et renforcer les partenariats entre parties prenantes de l'EDD

3. En tant qu'institution chef de file pour la DEDD, l'UNESCO a continué de mobiliser les principaux partenaires et de renforcer la coopération aux niveaux international, régional, national et local. Par ailleurs, l'UNESCO a fourni des avis techniques concernant la mise en place d'organismes nationaux de coordination de l'EDD. Le début de la seconde moitié de la Décennie a permis de donner un nouvel élan à la mise en œuvre de l'EDD dans de nombreux États membres. Certains pays ont organisé un nouveau lancement de la DEDD (Zimbabwe) tandis que d'autres ont, souvent avec l'appui de l'UNESCO, intensifié la coopération entre le gouvernement et d'autres parties prenantes de l'EDD.

4. La coopération avec les organismes du système des Nations Unies a été resserrée par le biais du Comité de coordination interinstitutions pour la DEDD, coordonné par l'UNESCO. Au niveau des pays, l'UNESCO, en prenant la tête des efforts de promotion de l'EDD, a renforcé l'action qu'elle mène aux côtés d'institutions du système des Nations Unies telles que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). L'UNESCO dirige par exemple le groupe de travail « Unis dans l'action » sur l'éducation pour Maurice, dont les travaux sont fortement axés sur l'EDD.

5. Afin de faciliter les préparatifs de la conférence qui marquera la fin de la Décennie en 2014 et qui sera organisée conjointement par le Gouvernement japonais et l'UNESCO, une équipe spéciale et un comité directeur international ont été mis en place.

Développer et renforcer les capacités au service de l'EDD

6. L'UNESCO a déployé des efforts considérables pour renforcer les capacités des États membres et d'autres parties prenantes afin qu'ils soient à même de revoir et réorienter les politiques et pratiques nationales en matière d'éducation dans la perspective de l'EDD. Des ateliers de réexamen des politiques nationales ont été organisés dans un certain nombre de pays, tels que la Namibie ou le Viet Nam. L'UNESCO a fourni un appui technique en vue de l'élaboration de stratégies nationales en matière d'EDD, y compris pour le réexamen des programmes d'enseignement, dans plusieurs pays, notamment en Afrique australe. Des documents d'information ont été mis au point pour présenter aux responsables des politiques une analyse des opportunités et des défis actuels concernant l'intégration de l'EDD dans les politiques. Un outil complet, intitulé *Le prisme de l'EDD : Un outil d'analyse des politiques et des pratiques*¹, a été élaboré pour orienter et soutenir les efforts des États membres en la matière.

7. L'UNESCO a mis au point l'édition 2011 des *National Journeys towards ESD*², recueil d'études de cas (Chili, Indonésie, Kenya, Pays-Bas et Oman) qui décrit et analyse la manière dont les pays abordent l'EDD au niveau national. Cette publication met également en lumière la diversité des stratégies adoptées pour réorienter l'éducation vers le développement durable.

8. Le programme de l'UNESCO sur l'éducation au changement climatique en vue du développement durable joue un rôle de plus en plus important pour renforcer la contribution de l'éducation face à l'un des principaux enjeux de notre époque. L'UNESCO a aidé les pays à consolider l'éducation au changement climatique dans le cadre de l'EDD en renforçant les capacités en matière d'élaboration des politiques et des programmes d'enseignement, de

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001908/190898f.pdf>.

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001921/192183e.pdf>.

formation des enseignants, de réforme et d'éco-responsabilisation des programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), ainsi qu'en mettant au point des programmes éducatifs concernant la préparation aux catastrophes. L'UNESCO a organisé aux Îles Vierges britanniques un atelier au cours duquel les différents acteurs – responsables des politiques, formateurs d'enseignants, planificateurs des programmes d'enseignement, formateurs de professionnels des médias, chercheurs scientifiques et organisations et fondations non gouvernementales – ont mis au point des recommandations et plans d'action régionaux concernant l'éducation au changement climatique pour 16 pays des Caraïbes. L'UNESCO a également soutenu l'organisation, aux Maldives, d'un atelier de renforcement des capacités sur l'éducation au changement climatique à l'intention des jeunes, ainsi qu'un plan d'action du Secteur de l'éducation pour faire face au changement climatique élaboré dans le cadre d'un atelier consultatif international et un programme non formel d'éducation au changement climatique pour les communautés rurales au Viet Nam.

9. La formation des enseignants occupe une place importante à tous les niveaux de la stratégie de mise en œuvre de l'EDD, tant en termes de politiques que de pratiques. Avec l'appui du réseau international d'institutions de formation des enseignants dans l'optique de la durabilité, réseau en pleine expansion coordonné par l'UNESCO, ainsi que d'autres mécanismes, un nombre croissant de ces institutions intègrent les principes de l'EDD dans leurs programmes. Le Réseau africain pour la réorientation des institutions de formation des enseignants dans l'optique de la durabilité (AFRITEIS), créé au début de 2010, permet de renforcer la coopération et le partage de l'information entre les institutions des différentes régions de l'Afrique.

Élaborer, mettre en commun et appliquer les connaissances relatives à l'EDD

10. Le suivi et l'évaluation ne constituent pas des exercices isolés, ils font partie intégrante du soutien fourni par l'UNESCO car leur mise en œuvre nécessite des consultations internes et l'acquisition de connaissances dans les États membres. C'est pourquoi l'UNESCO mène, en collaboration avec un groupe d'experts, la deuxième et avant-dernière série d'évaluations de la DEDD (2009-2011), avec l'aide de fonds-en-dépôt japonais. Les conclusions de ces travaux seront publiées début 2012.

11. L'UNESCO a organisé une série d'ateliers régionaux pour renforcer les capacités en matière de suivi des progrès accomplis vers la réalisation de l'EDD, avec la participation de responsables gouvernementaux, de commissions nationales pour l'UNESCO, d'ONG, d'autres organisations du système des Nations Unies et d'universités. Ces ateliers se sont tenus à Ouagadougou (Burkina Faso) en mars 2011 pour l'Afrique, à Bangkok (Thaïlande) en mars 2011 pour l'Asie et le Pacifique et à Panama (Panama) et Kingston (Jamaïque) en octobre 2010 pour l'Amérique latine et les Caraïbes. L'atelier des Caraïbes a débouché sur la création d'un réseau régional en ligne par le biais duquel une trentaine d'experts collaborent désormais étroitement au suivi des progrès réalisés en matière d'EDD.

Préconiser l'EDD et améliorer la connaissance et la compréhension de la durabilité

12. Les efforts de sensibilisation et de communication de l'UNESCO confortent son rôle de chef de file de la mise en œuvre de la DEDD. L'Organisation vise à améliorer la compréhension de l'EDD par la publication et la diffusion stratégique de divers outils, notamment des recueils de bonnes pratiques en matière d'EDD, des lignes directrices et des matériels éducatifs tels que l'ouvrage *Second recueil de bonnes pratiques : l'éducation pour le développement durable* du Réseau du système des écoles associées de l'UNESCO³. En 2010-2011, les principaux thèmes ont notamment été la biodiversité (en lien avec l'Année internationale 2010), le changement climatique, la consommation responsable, les villes (par le biais des contributions au 5^e Forum urbain mondial et à l'Exposition universelle de Shanghai) et la diversité culturelle. La stratégie de communication de l'UNESCO, qui est très diversifiée pour pouvoir cibler différents publics, inclut

³ <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001812/181270e.pdf>.

un site Web révisé et amélioré⁴ (l'un des quatre sites les plus visités du Secteur de l'éducation), une page Facebook⁵ comptabilisant quelque 2 400 sympathisants, des campagnes de sensibilisation et des clips vidéo. Plusieurs unités hors Siège de l'UNESCO et des commissions nationales ont traduit et adapté les grandes publications sur l'EDD dans les langues de leur pays.

13. L'UNESCO a entrepris des activités destinées à améliorer la compréhension de l'EDD par les professionnels des médias. Le kit de référence sur l'EDD pour les médias, intitulé *Les médias, partenaires de l'éducation au développement durable*⁶, a suscité l'intérêt d'importantes organisations de médias et d'institutions partenaires dans diverses régions du monde. Des ateliers de formation sous-régionaux ont été organisés à l'intention des médias, par exemple en Afrique de l'Ouest, afin d'encourager les professionnels de ce secteur à promouvoir l'apprentissage informel pour le développement durable. Les activités de l'UNESCO en Afrique australe ont donné lieu à la création, dans les établissements d'enseignement secondaire, de journaux communautaires favorisant la parution d'« éco-chroniques ».

Promouvoir une approche intersectorielle de l'EDD

14. La plate-forme intersectorielle sur l'EDD joue un rôle important compte tenu de la nature multidisciplinaire de l'EDD. Elle a mis au point un outil donnant une perspective plurielle à l'apprentissage et à la pédagogie de l'EDD sur le thème de l'eau pour les enseignants du secondaire. Cet outil est en cours d'expérimentation dans plusieurs pays, avec l'appui des bureaux de l'UNESCO à Amman, Hanoi, Kingston et Windhoek. Sa version définitive sera traduite dans plusieurs langues officielles du système des Nations Unies et sera largement diffusée début 2012.

15. Les secteurs de programme de l'UNESCO ont coopéré pour montrer que la diversité culturelle et le dialogue interculturel doivent être considérés comme des composantes majeures des politiques et programmes relatifs à l'EDD. Le Secteur de la culture de l'UNESCO a commandé le projet *Linking Culture, Education and Sustainability*⁷ à l'Université du Gloucestershire : il s'agit de collecter, analyser et partager les informations sur des initiatives réussies en matière d'éducation et d'apprentissage menées dans différentes régions du monde et qui font le lien entre les aspects culturels, socioéconomiques et environnementaux de l'apprentissage pour la durabilité.

16. Afin de mettre en évidence les processus éducatifs interdisciplinaires qui peuvent se dérouler dans les réserves de biosphère, le Secteur des sciences exactes et naturelles de l'UNESCO a dirigé l'élaboration de matériels pédagogiques sur l'enseignement de la biodiversité – *ESD for Man and Biosphere (MAB) Reserves and other specially designated protected areas in South-East Europe and the Mediterranean* – en coopération avec le Bureau méditerranéen d'information sur l'environnement, la culture et le développement durable (MIO-ECSDE), et les secrétariats du MAB et de la DEDD.

⁴ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/>.

⁵ <http://www.facebook.com/pages/Education-for-Sustainable-Development/115988995086547>.

⁶ <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001587/158787e.pdf>.

⁷ <http://insight.glos.ac.uk/SUSTAINABILITY/UNESCOCULTURE/Pages/default.aspx>.



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Part II

巴黎，2011年8月12日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 II 部分

伊拉克的文化和教育机构

概 要

本文件系根据执行局第 185 EX/35 号决定提交，概要介绍了教科文组织自执行局第一八五届会议以来在向伊拉克提供援助方面取得的进展。

没有财务或行政方面的影响。

希望执行局采取的行动：见第 42 段中的决定。

引 言

1. 本文件报告了自 2010 年 7 月以来教科文组织在其主管领域在推动伊拉克现在的重建和和解进程方面取得的进展。
2. 在本报告所述期间，伊拉克整体局势依然脆弱。就部长职位举行的持续谈判、恶劣的基本服务条件，以及即将进行的美国撤军，都削弱了因 2010 年 12 月政府提名在政治稳定方面取得的成就。伊拉克不可避免地受到历史性地区事件的影响，该国尽管受影响程度较小，但还是发生了多次主要针对供电和其他基础服务的示威游行。教科文组织伊拉克办事处正在寻找机会，增加这方面的各类快速影响项目。在安保方面，尽管伊拉克警方和军方取得了重大进展，但是各种严重事件依然每天发生。
3. 教科文组织继续按照联合国的安保条例，通过阿曼在伊拉克执行大部分行动，但本组织在伊拉克派有一名全职国际工作人员，在一个国家人员核心小组支持下开展工作。计划工作人员定期前往该国履行任务，在 2011 年前 6 个月平均每月完成 13 项总部外任务。自 2008 年以来，教科文组织每年在伊拉克的任务数量都会翻番。
4. 2011 年 1 月，2001-2014 年联合国发展援助框架（UNDAF）和隶属于联合国发展援助框架的“一基金”多方捐助信托基金（MDTF）生效。教科文组织涉足所有五个 2011-2014 年联合国发展援助优先领域，驻地协调员请教科文组织与儿童基金会一起担任联合国发展援助框架优先领域 IV--基础服务项下新成立的教育工作组的共同主席。本组织采用以国家为基础的战略规划方法，该方法是通过 2010-2014 年《教科文组织国家方案文件》（UCPD）和《教科文组织支持国家教育战略》整理出来的。两项举措完全符合联合国发展援助框架和 2010--2014 年《伊拉克国家发展计划》。
5. 在本报告所述期间，随着 2009 年底/2010 年初获得大量预算外资金，教科文组织将侧重点放在了加快计划实施上。2010 年 12 月至 2011 年 3 月间，教科文组织结束了 6 个联合国发展集团伊拉克信托基金（ITF）项目，总计 2 300 万美元。目前正在对项目进行评估。教科文组织伊拉克办事处一贯奉行由外部评估所有伊拉克信托基金项目的政策。

教 育

6. 教育仍然是教科文组织援助伊拉克的主要领域。除了担任儿童基金会和联合国发展援助框架教育工作组共同主席之外，教科文组织还协助伊拉克政府建立了教育协调委员会，在该部门工作的所有主要组织（总理办公室、各部委、教科文组织、联合国儿童基金会、美国国际开发署、欧洲联盟、英国文化委员会和世界银行）都参与其中。工作组第一次会议于 2011 年 6 月 25 日在巴格达举行。

7. 根据谢哈·莫扎·宾特·纳赛尔·阿尔-密斯那德殿下赞助召开的 2008 年巴黎会议（主题为“受冲突影响国家的受教育权利：停止危害伊拉克的未来”）的建议，教科文组织的援助工作仍然侧重于为教育制度改革提供全面支持和咨询，援助项目涵盖基础教育、中等教育、高等教育、技术与职业教育以及非正规教育领域。

加强国家教育规划和管理

8. 信息和传播技术应用于教育项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 190 万美元）是与联合国西亚经济社会委员会（UNESCWA）合作实施的，在 5 个辖区（巴格达、摩苏尔、埃尔比勒、巴士拉和纳杰夫）中的每个辖区建立一个培训中心和两所试点学校，以及一个信息和传播技术培训和计划发展中心，为教育部制定一项电子学习政策。该项目于 2011 年 3 月 31 日结束，正在对其进行评估。

9. 改善伊拉克脆弱地区的学习环境以实现全民教育目标项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 170 万美元）：教科文组织正在与联合国儿童基金会、联合国人类住区规划署、联合国妇女发展基金、世界卫生组织和联合国伊拉克援助团人权办公室合作，提高教育部及其各局的机构能力，本组织还与联合国儿童基金会和世界银行合作，制定伊拉克全国教育战略。

10. 教育需求评估项目（德国通过伊拉克信托基金供资 80 万美元）：教科文组织正在与教育部、高等教育部及社会和劳动事务部合作，进行教育部门需求评估。除了提供数据，为整个部门的干预措施提供依据外，这种做法还将为伊拉克的对应机构提供宝贵的能力建设。

11. 公共部门现代化项目（欧洲联盟通过伊拉克信托基金供资 200 万美元）：在对公务员系统和关键社会部门各部委发起改革的一项联合国主要倡议下，教科文组织牵头开展了教育部门的这项工作。

12. 制定伊拉克新课程：作为卡塔尔支助的 4 个新项目之一（490 万美元），该项目是重新制定伊拉克学校课程和教科书以促进该国现代化及和解的一项重要举措。其主要目的是提供技术援助，培养课程制订和课程评估技能，从而在对学生知识习得和成绩影响方面提高了新课程的价值。预计该项目将于 2014 年 9 月完成。

恢复中等及技术与职业教育

13. 本地开发计划（欧盟通过伊拉克信托基金供资 320 万美元）：该项目是与其他六个联合国机构（国际劳工组织、联合国项目事务厅、联合国妇女发展基金、世界卫生组织、联合国人类住区规划署、联合国开发计划署）共同实施的，以改善伊拉克三个目标地区的服务提供，创造就业机会。教科文组织通过恢复和装备职业培训中心及培训工作人员，在选定地区增强技术与职业教育（TVET）。该项目于 2011 年 3 月 31 日结束，正在对其进行评估。

14. 改善技术与职业教育和培训的相关性和质量项目（德国通过伊拉克信托基金供资 530 万美元）：项目成果包括与伊拉克私营部门协作，批准了技术与职业教育和培训治理模式，实施了示范学徒计划。该项目于 2011 年 3 月 31 日结束，正在对其进行评估。目前库尔德斯坦地方政府正在实施一项类似项目（德国通过伊拉克信托基金供资 100 万美元）。

15. 基础教育和中等教育的师资培训计划：该项目由卡塔尔供资 400 万美元，促使针对 350 名特级教师培训师的新教学法得到升级和开发，使 40 000 名教师受益，促进了教育部和高等教育部教育培训机构的能力建设。

恢复高等教育

16. 师资培训项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 230 万美元）：该项目为伊拉克专业师资培训网、8 个伊拉克机构与 6 所国际大学建立伙伴关系，以及为大约 300 名专家提供能力建设以打造全国骨干培训师专长奠定了基础。该项目于 2011 年 3 月 31 日结束，正在对其进行评估。

17. 恢复伊拉克高等教育制度：该项目由卡塔尔供资 850 万美元，旨在发挥重要的干预作用，以加强高等教育部和高等教育机构的机构能力，提高其相关性和系统质量。通过开展此项工作，该项目还旨在减少目前伊拉克学术界的“人才流失”现象，鼓励在国外的人才回国。

确保获得教育

18. 教育电视项目“伊拉克教育”卫星频道成功开通（欧盟通过伊拉克信托基金供资 560 万美元），每天 24 小时播放教育电视节目，向伊拉克境内外的伊拉克学生，包括难民、国内流离失所者、女孩和有特殊需求的学生提供良好教育。该项目于 2011 年 3 月 31 日结束，正在对其进行评估。

19. 教科文组织与联合国西亚经济社会委员会、联合国人口基金和联合国伊拉克援助团人权办公室合作，实施通过教育加强青少年的公民价值观和生活技能的项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 1,227,205 美元）。该项目旨在通过促进教育提供者、公共部门管理人员/决策者/立法者和青年人的公民价值观和生活技能，增强伊拉克教育部门提供优质教育的机构能力和人的能力。

20. 伊拉克提高能力的扫盲行动（LIFE）：该项目由卡塔尔供资 640 万美元，旨在加强人的能力和机构能力，在中央和辖区（省）一级提供优质的非正规教育（NFE）和扫盲计划。教科文组织与伊拉克各级政府、非政府组织和当地社区密切合作，以实现全民教育（EFA）总体发展目标，在 2015 年前将文盲率降低一半。在 2010 年 9 月最后一周启动了一项全国宣传运动。与教育部和 6 个国家非政府组织共同合作，组织开展面向伊拉克全国超过 27 000 名伊拉克人的各类活动。

21. 教科文组织继续维护一个网站，其中载有所有伊拉克学校课本的电子版和教学辅助工具，为国内流离失所者、难民和普通学生提供方便。

文 化

22. 在文化领域，教科文组织与文化部及伊拉克相关机构和利益攸关方合作，在打击非法贩运文化财产和保护伊拉克文化遗迹方面发挥领导作用。教科文组织提高了人们对必须保护伊拉克丰富的文化财产的认识，同时努力创造发展文化产业所必需的条件。这些努力不仅有助于加强对伊拉克文化遗产的保护，而且促进了社区内部和解。

23. 保护伊拉克文化遗产国际协调委员会（ICC）第五次全体会议于 2011 年 4 月 3 日和 4 日在埃尔比勒举行。除了审查为阻止伊拉克遗产遭受进一步损失将要采取的行动外，国际协调委员会建议：(i) 制定《伊拉克沼泽地总体管理计划》，推动将其打造成文化和自然遗产

地；(ii) 将《埃尔比勒堡维护总体计划》扩大为城堡城市环境下的综合管理计划，以及 (iii) 制定巴比伦博物馆总体计划。

24. 继 2006 年 2 月和 2007 年 6 月萨马拉 Al-Askari 神殿遭遇两次轰炸之后，教科文组织编制了一份侧重于 Al-Askari 神殿修复初步紧急工作--第 I 阶段的修复前计划（欧盟通过伊拉克信托基金供资 540 万美元，伊拉克政府通过自利信托基金供资 300 万美元）。项目结束标志着取得了实地进展，2009 年初以后每周有数千名朝圣者能够拜访该地。伊拉克总理在 2009 年 1 月参观萨马拉时说，这是实现民族和解的直接举措，民族和解是这个既备受瞩目、又高度敏感的项目的重要特征。该项目于 2011 年 6 月 30 日结束，正在对其进行评估。

25. 整修埃尔比勒城堡项目一期工程由库尔德州政府供资 147.5 万美元，在一期工程期间，教科文组织承担了紧急补救工程，加强了地方保护和修复能力，同时支助制订了总体保护计划。二期工程由库尔德州政府供资 1 290 万美元，将确保对埃尔比勒城堡遗址的保护，以筹备整体修复工作。将制定管理和操作程序并培养国家能力，以对其他受损文化遗址完成类似的任务。

26. 埃尔比勒城堡“缓冲区”管理项目由库尔德州政府供资 34 万美元，旨在制订明确的准则和管理条例，以便管理埃尔比勒城堡的城市环境，包括遗产区和周边区域的建筑。

27. 认识到必须采取行动保护伊拉克沼泽之后，由于意大利捐资 20 万美元，教科文组织和联合国环境规划署正合伙将美索不达米亚沼泽地带提名为世界遗产。

28. 苏莱曼尼亚博物馆是介绍在库尔德地区引进先进的博物馆学和国际公认良好做法的理想旗舰项目。该项目由欧盟通过伊拉克信托基金供资 35 万美元，主要侧重点在于教育和教育宣传、游客服务、展览、宣传、公关和营销。

29. 教科文组织正在协助伊拉克政府制订国家旅游战略。该项目由欧盟通过伊拉克信托基金供资 100 万美元，重点在于建设国家旅游委员会的能力，加强各种能力和进程，以宣传文化/宗教景点。

30. 教科文组织签订了一份谅解备忘录，为纳杰夫市当选 2012 年伊斯兰文化之都庆祝活动期间的各项筹备工作和计划开展的活动提供支持。纳杰夫的萨拉姆谷陵墓列入了世界遗产预备名单。

31. 设在巴格达的伊拉克国家博物馆（INM）实验室修复项目由日本供资 100 万美元，该项目增强了伊拉克管理前政权垮台后被掠走的工艺品的回归和紧急保护的能力。项目早期阶段的重点是提供材料和设备，帮助修复实验室，后期阶段包括对保护工作人员进行海外综合培训；在日本进行的第六次（最后一次）培训于 2010 年秋季结束。《技术术语词汇》的出版工作接近尾声。

自然科学

32. 在科学领域，教科文组织是联合国发展援助框架水资源工作组和环境工作组的成员，在水资源管理和环境问题的能力建设上，以及在联合国驻地协调员 2010 年初设立的水资源工作队中发挥了关键作用。教科文组织考虑到伊拉克科学部门在国家恢复中的作用，协助其实现现代化，同时在水资源管理相关领域非常积极，因为这个问题对伊拉克这个临河国家来说仍然十分重要。

33. 修复并保护北部各省坎儿井系统项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 160 万美元）旨在有选择地清理和恢复坎儿井系统，这涉及到地方社区以及需要更新这些古代水力系统保护和维护知识及专长，从而促进长期的水资源管理。该项目于 2011 年 3 月 31 日结束，正在对其进行评估。

34. 制定《伊拉克科学、技术和创新总计划》（2011--2015 年）项目由日本信托基金和伊拉克政府供资 210 000 美元，该项目协助伊拉克政府制订一项注重需求和结果的中期总体计划，它将为政府、企业和公共组织的工作提供指导，从而实现科学、技术和创新的深入、全面的发展。

35. 伊拉克地下水可持续发展高级水文地质调查项目由欧盟通过联合国发展援助框架伊拉克信托基金供资 675 000 美元，是教科文组织与伊拉克政府九个部委联合推行的一项更广泛倡议的一部分，旨在丰富政府的知识，强化其对伊拉克地下水资源的管理。一期工程将创建现有的水文地质资源数据清单，为高级水文地质资源调查提供必要的初步基准。此项调查拟议作为计划在 2012 年实施的二期工程进行。

36. 通过联合国发展援助框架“一基金”多方捐助信托基金供资 215,000 美元的第一个联合国项目于 2011 年初设立，目的是协助制定国家旱灾风险管理综合框架。教科文组织正在与

联合国开发计划署合作，根据国际良好做法主要通过制定具有包容性的国家旱灾风险管理综合框架，确保伊拉克政府从预防、缓解和应对自然和人为灾害的改良机制中受益。

传播和信息

37. 在传播领域，在伊拉克促进和保护言论自由的可能性日渐增加。教科文组织与媒体和政府合作，帮助促进相互了解各自在民主社会中的任务和作用。作为唯一担负捍卫言论自由任务的联合国机构，教科文组织与其他有关伙伴合作，保护伊拉克媒体专业人员的安全，提高人们对其困境的认识。

38. 数百人参加了 2011 年 5 月 3 日在巴格达举行的教科文组织 2011 年世界新闻自由日庆祝活动，活动主题是“21 世纪的媒体：新疆界、新障碍”。在活动期间，伊拉克博客使用者宣布成立首个伊拉克博主联盟“伊拉克第一”，目的在于促进伊拉克社会所有阶层公正、自由和政治独立的价值观及文化发展。

39. 为了应对信息和能力建设的需求，促使公众获得与伊拉克选举及选举程序有关的信息，教科文组织正在与联合国开发计划署合作，支持扩大媒体覆盖面和监督选举程序（欧盟通过伊拉克信托基金供资 300 万美元）。该项目对三个主要机构（独立高级选举委员会（IHEC）、传播与媒体委员会（CMC）以及专业媒体）实施了能力建设，帮助它们各司其职、互为补充，在整个选举周期为利益攸关方提供及时、准确和公正的信息。

40. 在西班牙通过伊拉克信托基金提供的 130 万美元的支持下，教科文组织正在与联合国开发计划署、联合国项目事务厅和联合国伊拉克援助团合作，促进发展独立、多元和专业的媒体，作为民主和和平建设的基本支柱。正在针对三个方面进行干预以实现目标：加强监管和立法框架、支持主要机构（大学、监管机构和专业实体）和创作高质量的地方媒体内容。

41. 在教科文组织和联合国项目事务厅的共同领导下，保护伊拉克媒体专业人士、人权卫士和学术界成员项目（欧盟通过伊拉克信托基金供资 100 万美元）的总体成果是：在伊拉克全国，为在提高人权标准的基础上保护平民，特别是上述目标群体，创造一种有利的环境。

希望执行局采取的行动

42. 有鉴于此，执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及第 185 EX/35 号决定，
2. 审议了 187 EX/6 号文件第 II 部分，
3. 赞赏地承认在开展教育、文化、科学及传媒活动方面取得的成果，以及应为此继续筹集大量预算外资金；
4. 鼓励总干事尤其通过能力建设活动，以及通过满足受本次危机影响最严重的人口，包括流离失所的伊拉克人最紧迫的人道主义需求，继续全力支持伊拉克政府实施其教育、文化、科学和传媒计划；
5. 请总干事继续监督保护伊拉克文化遗产国际协调委员会（ICC）各项建议的执行情况；
6. 感谢所有捐助方对教科文组织支持伊拉克人民的行动提供了大量捐款，并呼吁他们继续协助教科文组织促进伊拉克的重建和对话工作；
7. 吁请捐助方通过在联合国发展援助框架内建立的信托基金模式继续提供资金；
8. 还请总干事向其第一九〇届会议提交进展情况报告。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6

Part III

巴黎，2011年8月26日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 III 部分

实施职业技术教育与培训（TVET）战略的进展情况

概 要

依照第 186 EX/43 号决定的要求，本报告介绍实施职业技术教育与培训（TVET）战略的进展情况、与其他伙伴合作情况的分析、对所动员的内外资源的评估，以及在 2015 年前实施职业技术教育与培训战略的时间表。

所涉活动的财务和行政影响未超出 35 C/5 号文件的范围。

希望执行局采取的行动：见第 22 段中的决定草案

引 言

1. 教科文组织目前正在实施职业技术教育与培训战略（[TVET] 第 181 EX/8 号决定和 182 EX/INF.5 号文件），其行动侧重于该战略的三个核心领域：(i) 提供上游政策咨询和相关能力建设；(ii) 促进从概念上阐明职业技术教育与培训并改进监督工作；(iii) 发挥信息交流中心的作用，为全球有关职业技术教育与培训的讨论提供信息。
2. 本报告简要介绍了三个核心领域取得的进展、与其他伙伴合作情况的分析、对所动员的内外资源的评估，以及在 2015 年前实施职业技术教育与培训战略的时间表。

三个核心领域取得的进展

核心领域 1：提供上游政策咨询和相关能力建设

3. 教科文组织积极响应了会员国的要求，为会员国提供上游政策咨询，并帮助它们加强以实证为基础制定政策的能力。在全民教育能力发展（CapEFA）计划的大力支持下，通过用分析的方法进行政策评审，教科文组织正在强化职业技术教育与培训重点国家¹的能力。在阿富汗，有关计划正在提高职业技术教育与培训系统的能力，以满足劳动力市场的需求。在马达加斯加，教科文组织支持制订一项全国性的职业技术教育与培训计划，并设计和实施一个针对辍学青年的、以部门为中心的职业技术教育与培训计划。在教科文组织的支持下，马拉维开展了一次关于职业技术教育与培训的全国性对话，由此就以国家一级统筹的方式组织职业技术教育与培训课程和教师与培训人员培训达成了共识，并建立了一个培训人员培训工作的国家协调中心。

4. 在非洲，本组织完成了在贝宁和马拉维的两次政策评审（另见第 14 段），评审在两国国内的主要利益攸关方当中引发了政策讨论。此次政策讨论有望为国家一级的职业技术教育与培训政策提供依据，取得发展伙伴的支持。教科文组织还为吉布提的职业培训系统改革提供了政策咨询，重点关注社会经济发展、劳动力市场与职业技术教育与培训系统关键要素之间的联系。教科文组织还与南部非洲发展共同体（SADC）的 5 个国家（博茨瓦纳、刚果民主共和国、马拉维、纳米比亚和赞比亚）开展了政策对话，目的是制定与各国正在开展的特定改革协调一致的国家计划。制订了一个五年地区战略行动框架，将于 2011 年 9 月提交南共体国家教育部长。

¹ 在 2010-2011 年的 20 个教育部门重点国家中，3 个国家将职业技术教育与培训选作专题领域。

5. 在阿拉伯国家，按照职业技术教育与培训战略，教科文组织就如何通过在教育系统中引入和纳入创业教育，改善青年人接受中等和中等后职业技术教育与培训的机会，为约旦、黎巴嫩、阿曼和沙特阿拉伯提供了技术性建议。

6. 在亚洲及太平洋地区，教科文组织与国际劳工组织（ILO）和德国国际合作机构（GIZ）等多个合作伙伴一起，支持有关国家资格认证框架的全国性对话。在孟加拉国，本组织与国际劳工组织一道，通过为主要利益攸关方组织一系列政策制定培训班，支持制定技能培养政策。在老挝人民民主共和国，政策评审正在进行当中，为该国的利益攸关方制定和试行一个新的质量保证框架提供了支持。在哈萨克斯坦，教科文组织通过提高其规划、管理和协调的能力，支持职业技术教育与培训政策的制定。在巴基斯坦，一项为建筑行业设计的行业技能培养计划获得了批准。在柬埔寨，政策评审正在进行中，它将为政府在职业技术教育与培训方面的战略设想提供依据。

7. 在拉丁美洲和加勒比地区，作为在国家和分地区一级合作进行职业技术教育与培训政策评审的第一步，教科文组织启动了与东加勒比地区国家组织（OECS）的对话。国际劳工组织和教科文组织联合举办的地区培训班（2011年9月26日至30日）将探讨如何促进行之有效的职业技能政策和系统，以帮助会员国提高能力，为在选定会员国开展政策评审制定路线图。

核心领域2：促进从概念上阐明职业技术教育与培训并改进监督工作

8. 职业技术教育与培训战略为监督两个准则性文书的实施提供了框架，这两份文书分别是《公约》（1989年）和《经修订的技术和职业教育建议书》（2001年）。编写了一份研究报告，以审查这些文书的现实意义和影响，分析会员国在批准《公约》的过程中所遇到的障碍。该研究报告的主要结论载于187 EX/20号文件第IV部分。执行局第一八七届会议通过的决定将指引职业技术教育与培训准则性文书未来的方向。

9. 在全球层面，教科文组织正与其他国际组织合作，制定一个理论框架，用一系列指标将职业技术教育与培训和就业联系起来。教科文组织和欧洲培训基金会一道，在德国国际合作机构和国际劳工组织协作下，起草了一份工作文件草案。作为对这一工作的补充，同时也应二十国集团首尔峰会（2010年11月）的要求，职业技术教育与培训机构间工作组（IAG-TVET）拟订了一个制订国际可比技能指标的概念框架和一种提升技能培养国家战略的综合

方法（另见第 14 段）。这两个框架都将用来拟订对于在发展中国家提高就业竞争力和生产力的不可或缺的主要技能的广义定义。

10. 在撒哈拉以南非洲地区，教科文组织对职业技术教育与培训的统计信息系统（SIS）现状进行了研究，提出了使数据更易获取和提高数据质量的战略。在亚洲及太平洋地区，教科文组织与国际技术和职业教育与培训中心合作，开展了一项以从学校到职场的转变为专题的研究²。在拉丁美洲和加勒比地区，教科文组织与国际技术和职业教育与培训中心正在编写一份分析该地区职业技术教育与培训领域技术和政治框架的文件。该文件将包含所有现存的信息系统和如何改善这些系统的建议。这项研究与撒哈拉以南非洲地区的工作相辅相成，是全球职业技术教育与培训信息系统的一部分。

核心领域 3：发挥信息交流中心的作用，为全球有关职业技术教育与培训的讨论提供信息

11. 第三次国际职业技术教育与培训大会（上海，2012 年 5 月 14 日至 16 日）的筹备工作经与东道国和其他国际组织协调，已经开始进行。预计将开展一轮密切的磋商，保证会员国参与大会的设计和组织的。一份职业技术教育与培训全球报告正在编写当中。该报告将审视影响职业技术教育与培训的全球趋势和地区发展、职业技术教育与培训内部的发展以及职业技术教育与培训未来在技能发展中的作用。另外，《2012 年全民教育全球监测报告（GRM）》将重点关注通过技能培养为边缘化人群提供机遇。教科文组织统计研究所（UIS）为这两份报告提供数据分析支持。

12. 国际技术和职业教育与培训中心正在更新其在线服务，并开发一个能够提供会员国职业技术教育与培训系统关键信息的数据库。中心还积极推动关于职业技术教育与培训中新出现的问题与挑战的讨论，包括绿色技能与可持续发展、从学校到职场的转型、信息和传播技术在职业技术教育与培训中的作用、艾滋病与职业技术教育与培训、职业技术教育与培训教师、教育者和培训师以及冲突后和新兴国家中的职业技术教育与培训。

² 孟加拉国、柬埔寨、印度、印度尼西亚、哈萨克斯坦、老挝人民民主共和国、菲律宾和越南的国别研究报告。

13. 在阿拉伯国家，教科文组织努力促进相关阿拉伯文文件和材料的分发（如分发阿拉伯文版的教科文组织/国际劳工组织文件《走向 21 世纪的创业文化》³；翻译和发行《UNESCO-UNEVOC 简报》⁴；以及分发两本国际教育规划研究所（IIEP）编写的与职业技术教育与培训有关的出版物⁵。

与伙伴的合作

14. 职业技术教育与培训机构间工作组（IAG-TVET）成立于 2009 年，旨在更好地协调各国际组织的活动。在全球一级，该工作组包括国际劳工组织（ILO）、经济合作与发展组织（OECD）、世界银行和教科文组织。亚洲开发银行、欧盟委员会（EC）和欧洲培训基金会（ETF）是地区一级最活跃的成员。非洲开发银行（AfDB）和伊斯兰开发银行最近也加入了该工作组。该工作组对于各国际组织之间在促进有关教科文组织职业技术教育与培训战略的磋商方面加强合作而言，一向不失为有效的机制，目前它正在为二十国集团培训战略和人力资源发展（HRD）行动计划做出重要贡献。在职业技术教育与培训机构间工作组的框架下，组织了职业技术教育与培训联合国别审查以及广大利益攸关方共同参与的圆桌讨论（教科文组织、非洲开发银行和国际劳工组织，马拉维，2010 年；教科文组织和国际劳工组织，孟加拉国，2011 年；教科文组织和国际劳工组织，贝宁，2011 年）。

15. 教科文组织积极寻求在非洲设立一支机构间工作队（IATT）。工作队的主要活动包括重振西非国家经济共同体（ECOWAS）地区的职业技术教育与培训活动，使联合国各机构能够定期与西非国家经济共同体秘书处进行交流和讨论，就实施支持西非国家经济共同体职业技术教育与培训路线图的共同议程达成一致。对制定地区资格认证框架的可行性进行了研究，研究报告在工作队磋商会议期间（阿布贾，2011 年 4 月 5 日至 6 日）被提交给了各合作伙伴以及西非国家经济共同体秘书处。

³ <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147057a.pdf>

⁴ http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin15ar.pdf

http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin16ar.pdf

http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin17ar.pdf

⁵ 《技术与职业技能培养规划》（2010 年）和《拉丁美洲技术教育近期趋势》（2010 年）。

动员资源

16. 职业技术教育与培训在现行 34 C/4《中期战略》中被列为优先事项，并且拟在《计划与预算草案》（36 C/5）中予以进一步加强。据此，教科文组织将其对职业技术教育与培训的承诺转化为在本双年度将分配给职业技术教育与培训的正常计划预算提高到 3 277 000 美元。另外，职业技术教育与培训这一分部门在 2009--2011 年期间还得到了“全民教育能力发展计划”总预算的 17%。

17. 预算外资金也有所增加。除德国政府长期以来对教科文组织国际技术和职业教育与培训中心的支持外，教科文组织还收到了大韩民国对五个选定的南部非洲发展共同体国家（博茨瓦纳、刚果民主共和国、马拉维、纳米比亚和赞比亚）职业技术教育与培训系统的支持，通过名为“改善教育，非洲崛起”（BEAR）的新项目，推动满足劳动力市场和个人需求的职业技术教育与培训系统。此外，中国承诺举办第三次国际职业技术教育与培训大会；而 StratREAL 基金会对阿拉伯国家（埃及、约旦、黎巴嫩、摩洛哥和突尼斯）的培养创业技能旗舰活动给予了支持。

18. 或许还有其他途径能够进一步从内部和外部动员额外资金。内部资源的动员可以通过国际技术和职业教育与培训中心开发的网络资源以及在该中心网络内部进行，也可以通过教科文组织统计研究所、国际教育规划研究所以及教科文组织教席，以及通过改善教科文组织职业技术教育与培训界的团队协作来进行。外部资源方面，若职业技术教育与培训机构间工作组能够加强支持会员国的机构间合作，则可能争取到额外的资源。

在 2015 年前实施职业技术教育与培训战略的时间表

19. 该战略指出了 2010--2015 年教科文组织在职业技术教育与培训领域的主要方向。本组织将利用本双年度开发的分析工具和专业技术，在 2012--2013 年继续实施职业技术教育与培训战略；支持 15 个会员国开始制定立足于包容、性别平等和可持续原则的政策；并帮助另外 15 个国家建立或强化现有的职业技术教育与培训系统的监测和评估框架。

20. 教科文组织面临的挑战之一是，需要从人力和财力两方面进一步加强实施该战略的内部能力，以满足会员国的期望，保证提供在技能培养和政策分析方面高质量的专业技术。这种专业技术可能需要在职业技术教育与培训方面有长期成功经验的会员国提供。

21. 2012--2013 年计划对职业技术教育与培训战略的实施情况进行一次中期审查。审查尤其将依据即将召开的第三次国际职业技术教育与培训大会、世界职业技术教育与培训报告的结论和《2012 年全民教育全球监测报告》等各种资料来源。审查结果将成为未来决定和行动的依据，以满足会员国日益增长的、对职业技术教育与培训以及工作和生活技能培养的需求。

希望执行局采取的行动

22. 鉴于上述情况，执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 审议了 187 EX/6 号文件第 III 部分
2. 鼓励 总干事加强本组织推进职业技术教育与培训战略的实施工作；
3. 要求 总干事向执行局第一九一届会议（2013 年春季）提交职业技术教育与培训战略实施情况中期审查的结论。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Part IV

巴黎，2011年8月12日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 IV 部分

教科文组织对《关于进一步执行小岛屿发展中国家
可持续发展行动纲领的毛里求斯战略》的贡献

概 要

总干事通过本文件向执行局通报教科文组织实施《关于进一步执行小岛屿发展中国家可持续发展行动纲领的毛里求斯战略》的现状，该战略于 2010 年 9 月 24 日至 25 日接受了联合国全系统五年期审查。

教科文组织参与实施《关于进一步执行小岛屿发展中国家可持续发展行动纲领的毛里求斯战略》跨部门平台在自然科学部门助理总干事领导下，在总部所有五个计划部门和总部外参与下，为教科文组织做出统一贡献提供了框架。

遵照第 185 EX/41 号决定，本文件介绍了教科文组织所做贡献的最新情况，并重点介绍了小岛屿发展中国家（SIDE）平台在 2010--2011 双年度取得的成果。

本报告所涉及活动的财务与行政影响未超出现行 C/5 规定的范围。

希望执行局采取的行动：见第 22 段中建议做出的决定。

1. 教科文组织支持《毛里求斯战略》的工作由教科文组织参与实施《关于进一步执行小岛屿发展中国家可持续发展行动纲领的毛里求斯战略》跨部门平台（小岛屿发展中国家平台）领导和协调。

2. 小岛屿发展中国家平台为教科文组织统一参与实施《毛里求斯战略》提供了框架，该平台对可持续岛屿生活和发展采用综合性办法、重视地区间的联系和合作。在总部和总部外办事处，小岛屿发展中国家平台都由自然科学部门与教育、社会科学及人文科学、文化以及传播和信息部门协作领导。为了体现赋予小岛屿发展中国家的优先地位，该平台被视为协调平台，促进其与其他侧重于具体主题，如气候变化和可持续发展教育（ESD）平台的互动。

3. 小岛屿发展中国家平台当前的侧重点与 2010 年 9 月举行的《毛里求斯战略》高级别五年期审查的结果和执行局第一八五届会议第 185 EX/41 号决定一致。该平台的工作受到第 32 C/48 号、第 33 C/8 号和第 35 C/33 (II) 号决议的进一步指导，这些决议均涉及教科文组织的小岛屿发展中国家可持续发展行动计划。小岛屿发展中国家平台**涉及小岛屿发展中国家独特而特殊的脆弱性，同时侧重于教科文组织在联合国系统内具有比较优势的领域。**

4. 该平台的协作努力涉及到开展当前的活动以及**规划和协调今后的活动及工作安排**。在本双年度，小岛屿发展中国家平台同整个组织的各资助单位开展了一系列磋商，以便在考虑到小岛屿发展中国家会员国当前优先事项、教科文组织任务和相关优势以及越来越需要以彻底的跨部门模式工作的情况下**为 36 C/5 确定预期结果。**

5. 鉴于 36 C/5 期间提议了跨部门平台的工作模式，小岛屿发展中国家平台将采用这种工作模式并用专门分配给跨部门活动的预算拨款运作，**该平台在促进和规划完全跨部门活动中的积极作用**预计将变得更加重要。平台出资者目前正在进行讨论，以便制定跨学科和跨地区建议以迎接这一新模式。

6. 为了确保**教科文组织有的放矢的小岛屿发展中国家计划和活动充分反映其 44 个小岛屿发展中国家会员国和准会员当前关切的问题**，小岛屿发展中国家平台与小岛屿发展中国家驻教科文组织代表委员会定期进行交流。该委员会现由巴哈马担任主席，成为小岛屿发展中会员国驻教科文组织代表团之间交流信息的工具。**教科文组织秘书处代表定期应邀出席委员会会议**，以便介绍教科文组织的活动简况、规划和发展趋势，并参与关于小岛屿发展中国家特别关切的问题的非正式信息交流。应委员会的要求，小岛屿发展中国家平台目前编制了**2010--2011 双年度小岛屿发展中国家继续开展和计划开展的行动和活动的详细目录。**

7. 除了致力于促进和协调教科文组织就小岛屿发展中国家采取的内部行动的自然科学部门小岛屿和土著知识科外，近期在其他计划下也采取了步骤，以为小岛屿发展中国家会员国

开展重点更加突出的行动。此类计划包括一项专门的小岛屿发展中国家世界遗产计划、一个专用的小岛屿发展中国家非物质文化遗产计划门户网站，以及一个传播与信息方面的小岛屿发展中国家网页。

8. 下文提供了一份简明纲要，**涵盖自执行局第一八五届会议以来**为实现 35 C/5 为小岛屿发展中国家平台确定的四个预期结果而**开展的某些活动**。不可能提到所有活动，因为教科文组织为小岛屿发展中国家所做贡献的范围和广度都完全超出了本报告。

9. 2011 年上半年，教科文组织采取了一系列行动，以应对小岛屿发展中国家面对气候变化特殊的脆弱性，特别重视加勒比分地区。2011 年 3 月，教科文组织**社会科学及人文科学部门**与圣基茨和尼维斯政府协作，在弗里德里希·埃伯特基金会支助下，在圣基茨和尼维斯巴斯特尔举行了题为“**加勒比气候变化适应问题：科学、伦理和政策**”的高级别会议。会议审查了如何使气候学和伦理学对地方和国际一级的政策制订产生影响。会议发表了一项公报，建议教科文组织在以下三个领域采取有的放矢的行动：支持巩固和增强气候观测和预警系统、开展研究合作并特别重视社会科学及人文科学，以及气候变化教育促进可持续发展。遵照这些建议，并按照小岛屿发展中国家平台的预期结果，后续行动包括若干高调承诺。

10. **政府间海洋学委员会**（IOC）继续支持解决小岛屿发展中国家的一系列优先问题，这直接体现了圣基茨会议的建议。政府间海洋学委员会的活动包括支持小岛屿发展中国家的气候变化适应和自然灾害防备--特别提到太平洋、印度洋和加勒比的海啸预警系统--以及协调小岛屿发展中国家的能力发展活动与为这些活动进行集资。

11. **加勒比气候变化教育促进可持续发展**（CCESD）**地区讲习班**于 2011 年 6 月在英属维尔京群岛举行。会议聚集了来自 15 个加勒比国家的政策制定者、学者、教师、教育工作者、课程规划者、发展专家、非政府组织、基金会、科学家和气候变化专家。通过小组专题介绍、专题和地区工作组，会议编写了加勒比气候变化教育促进可持续发展宣言和两份分地区气候变化教育促进可持续发展行动计划。

12. 这些成果文件将为计划于 2011 年 9 月在巴哈马拿骚举行的**教科文组织小岛屿发展中国家气候变化教育问题地区间专家会议**提供依据。会议将聚集来自所有小岛屿发展中国家地区的教育和气候变化专家，以为制定小岛屿发展中国家气候变化教育计划绘制共同的路线图。

此次活动得以进行，是因为得到了丹麦和日本政府的财政支助，这反映了**小岛屿发展中国家在教科文组织气候变化倡议中的优先地位**。

13. **侧重于小岛屿发展中国家的全球气候变化教育和沿海监测计划，观沙**，目前在 50 多个国家，其中包括 25 个以上的小岛屿发展中国家开展行动。**新的《观沙手册》**内含有与气候变化适应以及联网和传播有关的内容，2010 年 9 月出版了英文本、2011 年 7 月出版了法文本，2011 年底将出版西班牙文和葡萄牙文本。使用这一新资源，2010 年 10 月在塞舌尔开展了地区间能力建设活动，其中特别强调印度洋小岛屿发展中国家的观沙能力培养。丹麦政府为观沙计划提供了财政支助。

14. **气候前线**是一个侧重于小岛屿、土著和其他弱势社区气候变化观测和适应战略的**机构间平台**。气候前线由教科文组织与生物多样性公约（CBD）秘书处、土著问题常设论坛（PFII）秘书处和人权事务高级专员办事处（OHCHR）合作实施，并得到丹麦政府的财政支助。气候前线努力**提高小岛屿岛民、土著人民和地方社区在全球气候变化辩论中的呼声**。社区观测和适应战略通过参加联合国气候变化框架公约第十五次和第十六次缔约国会议等全球论坛，通过在即将公布的政府间气候变化专门委员会第五次评估报告中列入土著知识，促进了国际气候变化进程。气候前线目前为八个小岛屿发展中国家的小型研究项目提供资助。

15. **有关教科文组织的文化公约**，2010 和 2011 年间，若干新的小岛屿发展中国家遗址被列入《**世界遗产名录**》，包括基里巴斯凤凰群岛的海洋保护区、马绍尔群岛比基尼环礁核试验场旧址和巴巴多斯历史名城布里奇敦及其军事要塞。五个小岛屿发展中国家（斐济、汤加、特立尼达和多巴哥、瓦努阿图和牙买加）批准了《保护非物质文化遗产公约》，而在太平洋地区，帕劳、库克群岛、所罗门群岛、基里巴斯、瑙鲁和马绍尔群岛举行了国家磋商会议。

16. 《**太平洋世界遗产行动计划**》（2010--2015 年）目前由太平洋岛屿和领土实施。教科文组织一直在协调由地区机构、非政府组织、专家和社区组成的研究中心，目的是在太平洋遗产管理中加强知识管理、能力建设和伙伴关系建立。在加勒比，**加勒比能力建设项目**现在完全投入运行，并使 16 个会员国和 20 处世界遗产地受益，建设和巩固了遗产管理能力，促进了该地区的合作，以及促进了人们对遗产保护与新开发之间增效作用的理解。

17. 小岛屿发展中国家拥有丰富的**水下文化遗产**，包含处于或曾经处于水下、具有文化、考古或历史特征的所有人类存在的踪迹。仅太平洋地区的水下遗址就跨越了从石器时代到原子时代的人类历史。与潜水业合作开展的**可持续旅游**的潜力得到了越来越多的关注。关于太平洋水下文化遗产的第一期地区讲习班于 2009 年 12 月在所罗门群岛霍尼拉举办。2010 年，参加讲习班的专家提交的论文被整理、编辑和出版，名为“大洋洲的水下文化遗产”。2011 年编写了关于太平洋水下文化遗产能力建设计划的可行性研究报告。计划与太平洋会员国合作在 2012/2013 年就地区磋商开展后续活动。

18. **青年**构成多数小岛屿发展中国家人口中的绝大部分，**在教科文组织与小岛屿发展中国家接触时被赋予了优先地位**。第一届加勒比社会和可持续发展部长论坛修订加勒比小岛屿发展中国家**青年社会发展政策框架**，而**青年之路**计划在 2010 年 8 月在墨西哥举行的世界青年大会上传播了关于青年减贫的最佳做法。

19. **青年眼中的岛屿生活**是一项能力建设举措，旨在**增强小岛屿上青年人的权能**，以改变生活。通过青年眼中的岛屿生活项目，满怀热情和奉献精神的青年人制定、实施并评估了关于小岛屿发展中国家青年优先关切的问题的小型项目，这些问题是由作为 2005 年毛里求斯小岛屿发展中国家会议一部分举行的青年首脑会议确认的。该举措特别重视**艾滋病毒/艾滋病与人权问题**以及**社会、文化和环境（包括气候变化）问题**。目前，青年眼中的岛屿生活举措下有九个青年牵头的总部外项目正在小岛屿发展中国家实施，涉及**艾滋病毒/艾滋病意识和气候变化领域**。

20. 为了补充有针对性的实地行动，发行了两部重要的小岛屿发展中国家出版物：

- (i) 《**十字路口上的岛屿**》（教科文组织出版物，2011 年 3 月）。作为深刻反思**文化多样性和可持续发展在小岛屿发展中国家**中的作用的产物，该书包括 2007 年在塞舌尔举行的教科文组织讨论会的结果，作为 2005 年毛里求斯国际会议的直接后续行动。
- (ii) 《**妇女知识：传统医药与自然**》（毛里求斯、留尼汪和罗德里格斯）（教科文组织出版物，2011 年 4 月）将小岛屿发展中国家关切的问题与**教科文组织关于性别平等和非洲的优先领域**统一起来。该书重点介绍了文化与生物多样性之间的相互联系。2011 年 4 月，在毛里求斯举办的“**生物处理、政策和做法：印度洋小岛屿发展中国家和马达加斯加的草药保护和利用**”讲习班上举办了售书仪式。

21. 为了补充这些出版物，教科文组织开发并推出了若干以小岛屿发展中国家为焦点的在线资源。**教科文组织的小岛屿发展中国家专用网站**英文版和法文版得到重新设计和重新启用。在所罗门群岛开展了工作，用 Marovo 语开发关于 Marovo Lagoon 自然环境**土著知识**的维基在线教育资源；在库克群岛也开展了工作，开发旨在促进在太平洋岛屿课堂上使用教科文组织关于太平洋岛屿土著航行和导航的互动式 CD--The Canoe Is the People--的学习者资料包。

希望执行局采取的行动

22. 执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及第 185 EX/41 号决定，
2. 审议了187 EX/6 号文件第 IV 部分，
3. 注意到总干事努力确保教科文组织在专门的跨部门平台协调下，在总部和总部外通过全部五个重大计划领域，继续为《关于进一步执行小岛屿发展中国家可持续发展行动纲领的毛里求斯战略》做出贡献。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Part VI

巴黎，2011年8月26日
原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 VI 部分

教科文组织与全球地质公园网络的合作

概 要

本项目是对执行局上一届会议有关教科文组织活动与地质公园的决定（第 186 EX/41 号决定）所做的回应。它深入分析了教科文组织与地质公园 11 年来的合作和 7 年来与全球地质公园网络合作的活动和进展，以及所产生的财务和行政影响。报告中提出了多项建议，包括改善与会员国的合作与交流；协助会员国在本国设立地质公园以及在教科文组织全球地质公园网络的框架下建立教科文组织地质公园和地区地质公园网络。

本报告所涉的活动在财务和行政方面的影响未超出当前 C/5 文件的范围。

希望执行局采取的行动：第 11 段中建议作出的决定。

1. 执行局第一八六届会议通过第 186 EX/41 号决定要求总干事在其第一八七届会议上提交一份情况报告，深入分析开展的活动，并提出改善教科文组织与全球地质公园网络之间合作、改善会员国之间信息交流的建议。执行局还要求总干事在其报告中纳入协助会员国在本

国设立地质公园、促进地区地质公园网络的建立以及这些行动的财务和行政影响。该决定是应乌拉圭和其他几个会员国的要求做出的。

2. 地质公园作为利用遗产促进可持续发展的国际地质遗产领域，自 2000 年以来一直在快速发展。2004 年，欧洲和中国的地质公园进入了全球地质公园网络，现在这一网络还在继续扩大。截至 2011 年，全球地质公园网络（GGN）拥有 26 个国家的 78 名成员和 16 项新申请，成为一个快速扩展、备受关注的倡议，会员国通过这一倡议保护本国地质遗产，促进当地可持续发展。以下国家，包括三个跨国地质公园，是全球地质公园网络的一部分（括号中为地质公园数量）：澳大利亚（1），奥地利（1），巴西（1），中华人民共和国（24），加拿大（1），克罗地亚（1），捷克共和国（1），芬兰（1），法国（2），希腊（4），德国（5），德国/波兰（1），匈牙利/斯洛伐克（1），伊朗（1），爱尔兰，爱尔兰共和国（1），爱尔兰共和国/北爱尔兰（1），意大利（7），日本（4），韩国（1），马来西亚（1），挪威（2），葡萄牙（2），罗马尼亚（1），西班牙（5），英国（7），越南（1）。

3. “颂扬地球遗产，保存当地社区”是地质公园的口号，当地群众的参与是地质公园成功的关键，它在赋予人们能力的同时尊重他们传统的生活习惯、人权和尊严。地质公园探索着社区生活与塑造我们生活的地球之间的联系。总干事确认了她对加强教科文组织自然科学部门的承诺，并表示教科文组织是联合国组织中唯一处理与地球科学有关事务的组织。地球科学给气候变化的讨论提供了许多信息，气候变化也是地质公园关注的话题。地质公园已经提高了当地群众对地质灾害的认识，特别是地震、火山和海啸，它在地质科学的另一个焦点话题——灾害紧急应对计划中起到了重要作用。

4. 地球的地质多样性提供建筑材料，决定农业操作，强烈影响生物多样性，也是我们神话和民俗传统的基础。因此，教育、科学、文化和传播这四个教科文组织的核心领域也是地质公园的四个核心领域。

- (i) 各层次关于地质公园的教育计划让人们认识到地质遗产，以及地质遗产与自然、文化和非物质遗产其他方面之间的联系。
- (ii) 地质公园鼓励与学术机构的合作，但也与广大民众接触，在各个水平上推动科学知识的发展。

- (iii) 在地质公园内通过可持续发展支持当地社区，同时尊重和强调当地文化与传统，这是一个基于地质遗产的新理念，其具体的形式包括可持续旅游业、徒步小道、当地民众培训、当地住宿、纪念品、借鉴环境可持续性的最佳实践以及通过重点计划和合作社提高妇女的能力。
- (iv) 有效的宣传是目前地质公园成功的关键。在活动中使用通俗易懂的语言，让当地群众参加本地导游的培训，参与众多的地质公园活动，从而使当地社区也受益于地质遗产。

5. 过去的 11 年来，地质公园在欧洲和亚洲成功发展。教科文组织参与组织了四次重要的国际地质公园大会（中国北京，2004 年，北爱尔兰贝尔法斯特，2006 年，德国奥斯纳布鲁克，2008 年，马来西亚浮罗交怡，2010 年）。一些会员国已经开始将地质公园纳入可持续发展实践和国家法律体系。然而，总干事希望指出，今天不仅需要支持亚洲和欧洲的地质公园，更需要支持非洲、阿拉伯国家和拉丁美洲及加勒比地区的地质公园，协助这些地区的国家更好地确认和发展地质公园，加入地质公园网络将对这些国家十分有益。鉴于此，在巴西（2010 年 11 月）举办了能力建设特别培训班和信息研讨会，还将在摩洛哥（2011 年 11 月）开展类似活动。

6. 此前，执行局注意到，教科文组织现有的三个与自然保护和地质有关的计划无法很容易地涵盖地质公园，因为它们的职能明显不同。

- (i) 教科文组织指定世界遗产遗址的依据是《教科文组织世界遗产公约》，列入名录的遗址必须具有“突出的普遍价值”。而地质公园不要求地质遗产表现出突出的普遍价值。
- (ii) 教科文组织人与生物圈计划（MAB）是一项政府间计划。生物圈保护区注重的是对动植物的可持续使用和保存生物多样性，而不涉及地质多样性。人与生物圈国际协调委员会及其主席团建议不把地质公园纳入世界生物圈保护区网络（161 EX/决定集、161 EX/SR.12 文件）。
- (iii) 国际地球科学计划（IGCP）是一项提供一般性支持和专业技术的国际计划。但它不包含地质公园，因为计划的主要职能是地球科学研究，而地质公园包括许多其他的方面，如旅游、可持续发展、文化和传统。根据国际地球科学计划科学委员

会 2000 年的决定，应当明确地把国际地球科学计划与任何计划开展的地质公园活动区分开来。

7. 鉴于全球地质公园网络日渐成功，并且越来越受到关注，世界保护自然联盟（IUCN）在它的报告《世界地质遗产：一个全球框架（2005 年）》中指出，应该进一步加强地质公园体系，因为这是一个重要的倡议和协调机制，能够发展结合保护与可持续发展的新模式。报告写道：“地质公园的范畴使一些具有国际重要意义的地点得到承认”，而且“地质公园计划是对世界遗产名录的重要补充。”地质公园确实是对世界遗产名录的重要补充，因为在国际层面上有重要意义的地质遗产区域不必展现突出的普遍价值，而且地质公园能够将重要的地质遗产与积极的管理和教学与可持续经济发展结合在一起。由此，通过强调社会经济和文化的发展与自然环境保护之间的互动关系，地质公园给 1972 年的《保护世界文化和自然遗产公约》增添了一个新的维度。国际地质科学协会（IUGS）也给予了教科文组织地质公园倡议支持，该协会是地质学领域内全世界最大的非政府组织。协会在新地质公园的申请程序中提供地质遗产全球重要性的评估报告。

8. 地质公园发展 11 年来，其全球活动一直在不断拓展，教科文组织作为这些活动的交流中心的作用也越来越大，今天迎来了一个重要的转折点。教科文组织有幸来主导这个越来越受到关注的倡议。全球地质公园网络 78 名成员的成功主要源于成员的热情以及国家和机构的支持。直到目前为止，教科文组织的角色一直仅限于对国家级地质公园计划提供特定的支持，如提供一个兼任的协调秘书处和划拨少量的正常计划资金作为财务支持，教科文组织也参与组织国际地质公园大会，监督申请、评估和批准程序以及维护一个相关网站。特定支持的职责范围是由执行局 2001 年的决定规定的（第 161 EX/ 3.3.1 决定）：“请总干事不要致力于制定一项教科文组织的地质公园计划，而是以合适的方式给予会员国特定的支持。”

9. 鉴于上述情况以及会员国对地质公园表现出的兴趣，总干事指出，现在教科文组织可以提供正式的支持，这样才能真正保证全球影响，促进筹款活动。教科文组织秘书处可以加大支持力度，使用更多的预算外资金，确保教科文组织在这一倡议方面的开支维持在较低的水平，同时又能够协助新设立地质公园的会员国开展地质公园活动。

10. 因此，总干事建议，教科文组织加强对地质公园的承诺，协助会员国将教科文组织地质公园发展成为教科文组织全球地质公园网络的组成部分。教科文组织地质公园活动的正式

化只需要一个和现有行政结构相似的简单管理机构，并不会增添财务负担，也不需要新设立开支很大的政府间计划和理事会。

希望执行局采取的行动

11. 执行局可以考虑通过以下决定草案：

执行局：

1. 审议了 187 EX/6 号文件第 VI 部分，
2. 建议 大会第三十六届会议通过以下决议草案：

“大会，

欢迎地质公园在教育、可持续发展和一个地区的文化特征方面的积极影响，以及全球地质公园网络所取得的长足进步，

强调地质学和地质公园对气候变化与减少地质灾害做出的重要贡献，

忆及协助会员国的必要性，帮助它们，特别是发展中国家，在本国设立地质公园，并确保拉丁美洲及加勒比地区以及非洲地区能力建设的力度，

考虑到地质公园活动已经成功开展了 11 年，已经发展成为拥有在 26 个国家的 78 名成员的全球性网络，也获得了世界保护自然联盟（IUCN）和国际地质科学协会（IUGS）的全力支持，

还忆及地质公园倡议有助于提高教科文组织的影响，同时运作和秘书处费用较低，并且可能给本组织带来预算外资金，

1. 要求总干事：

- (a) 继续改善教科文组织与全球地质公园网络（GGN）的合作，在保持目前已达到的高质量标准的同时，强化地质公园在全球的发展，
- (b) 保证在第 36 C/5 号文件中提及地质公园，
- (c) 探索将现有地质公园倡议正式化的步骤，审查将该倡议转变为教科文组织国际地质公园计划/倡议的可能性，
- (d) 为此建立一个特设工作组，成员包括会员国代表、教科文组织秘书处、国际地球科学计划（IGCP）、全球地质公园网络的专家以及如世界自然保护联盟和国际地质科学协会等非政府组织，其职责范围草案如下：

地质公园特设工作组应当：

- (i) 审查在现有全球地质公园网络和地质公园成功经验的基础上建立一项教科文组织地质公园计划/倡议的可行性，
 - (ii) 讨论并提出这样一项计划/倡议的基线，其工作方法、职能、代表性、相关正式伙伴和有资质人士的参与，
 - (iii) 探索资金筹措的机遇和方式，以加强国际联网，为发展中国家新的地质公园项目提供援助，特别侧重拉丁美洲及加勒比地区和非洲地区，
 - (iv) 评估与全球地质公园网络建立正式伙伴关系的方案，
- (e) 向执行局第一九〇届会议作出汇报。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局
第一八七届会议

187 EX/6
Part VII

巴黎，2011年8月26日
原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 VII 部分

2010--2011 双年度完成的评估

概 要

根据第 186 EX/6 (VI) 号决定，内部监督办公室提交一份关于近期所完成评估的简要报告。目前正在进行着一系列的评估，如“审查教科文组织秘书处与教科文组织全国委员会的合作”。将在计划于 9 月 8 日召开的一次由常驻代表和观察员参加的部门间通报会议上讨论已经完成及正在进行的评估。

所有评估报告均公布在 UNESDOC 上，可在网站上查阅。

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心 (ICTP) 的评估结论如下：

- 阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心 (ICTP) 是一个运作良好的高效机构，善于将高质量科学研究与发展中国家科研能力建设结合起来。
- 所面临的挑战包括：密切关注计划的扩张，改进监督和报告系统，加强与教科文组织的合作。

对财务与行政政策没有额外影响。

希望执行局采取的行动：见第 8 段中建议做出的决定。

引 言

1. 执行局在第一八六届会议上要求总干事继续向其定期报告所完成的评估情况。根据第 186 EX/6 (VI) 号决定，内部监督办公室在此提交对阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心 (ICTP) 的评估。也请执行局注意，根据第 186 EX/24 号决定，计划于 9 月 8 日召开一次由常驻代表和观察员参加的部门间通报会议，讨论已经完成及正在进行的评估。

2. 截至本文件撰写之时，正在进行的重要评估为：

- a. *审查教科文组织秘书处与教科文组织全国委员会的合作*，该项评估的目的是：
 - (i) 提供秘书处与全国委员会合作关系方面的评估结果和结论，包括成功经验和主要挑战；
 - (ii) 就如何改善秘书处与全国委员会互动关系、加强全国委员会能力并提高其对教科文组织使命与任务的贡献，提出针对性建议。审查评估工作可望于今年秋初完成，届时将向大会第三十六届会议提交评估结果。详情见附件。
- b. *性别平等优先事项评估*，该项评估的目的是：(i) 评估性别平等优先事项截至目前的实施情况，总结经验教训，并就如何指导性别平等未来政策框架的编制工作，提出针对性建议；(ii) 明确在促进两性平等的哪些具体领域教科文组织可以发挥联合国系统内牵头机构的作用。
- c. *非洲优先事项评估*，其主要目的是分析在落实与非洲优先有关计划方面所取得的进展。
- d. *教科文组织奖项评估*，该项评估的目的是：(i) 针对加强新增奖项、监督现有奖项及确定现有奖项的去留等问题，编写建议和指导意见，(ii) 从四个更为广泛的方面评估现有奖项的优势和弱点：影响力、声誉、公正性、相关性。

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心 (ICTP) 的评估

背 景

3. 设在的里雅斯特的阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心 (ICTP) 是教科文组织的第 I 类中心，其宗旨是推动理论物理的所有学科及应用与实验物理的部分学科的发展。中心在高能物理、宇宙学和天体粒子物理、凝聚态物理和统计物理、数学、地球系统物理学及其他应用物理学等领域，开展科学研究和能力建设活动。

4. 指导中心工作的章程包括意大利政府、国际原子能机构（IAEA）和教科文组织之间签署的三方协议。意大利政府为中心提供绝大部分经费。

5. 执行局（第 171 EX/18 号文件）要求对教科文组织第 I 类研究机构和中心定期开展外部评估。对该中心的上一次评估是在 1999--2000 年间由 8 名科学家完成的，当时进行了深入详尽的同行评审。目前的外部评估业经中心新任主任核准，也将提交给中心指导委员会审核。

目 的

6. 该项评估力图回顾总结中心所取得的成就，对促进和阻碍中心发展的各方面因素进行补充分析，并就中心的资金、活动与成果的可持续性问题进行展望研究。

方 法

7. 评估工作是由来自科学园集团（Technopolis Group）和内部监督办公室的一个团队于今年 4 月至 7 月开展的。采取的方法包括：两次对中心的实地考察，与该中心及教科文组织工作人员的多次访谈，由中心各计划主任填写的自我评估表格，大量的案卷和数据审查，对中心主要机构合作者、前访问学者、毕业学员及中心某些活动受益人的跟踪调查。

总体结论

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）是一个运作良好的高效机构，善于将高质量科学研究与发展中国家科研能力建设结合起来。该中心在全球科研机构中占据着独特的位置。它是一个将科研工作和能力建设结合为一体的机构，既开展着世界一流的科学研究，也致力于缩小发展中国家和发达国家在科研方面的差距。同时实现这两方面的职能需要艰难的协调平衡，但中心出色地解决了二者的平衡问题。此外，中心也发挥着世界范围的物理与数学学科合作领域的国际中心作用。所面临的挑战包括：密切关注计划的扩张，改进监督和报告系统，加强与教科文组织的合作。

具体结论和建议

结论 1

计划多样化问题是中心目前所面临的一个挑战。中心的活动以原来的理论物理为出发点，为顺应形势需要而发展到数学领域，进而扩张到应用物理领域。理论物理历来是该中心的品牌，但中心成功地扩大了活动范围，不仅进入地球系统物理、实验技术和电信等应用领域，也在理论物理内部扩大了活动范围。鉴于这样的发展趋势，阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）计划的多样化问题开始引人关注，并且需要对之保持持续性观察。

建议 1

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）应该针对中心的计划在内部各部门之间继续展开充分的辩论。确保计划的扩张并不损害中心在理论物理及应用物理某些新兴领域的优势地位。有必要持续关注计划的扩张，并同时深入思考如下几个方面的问题：确定战略优先事项，分配资源，保持并扩大机构网络，管理信誉风险，深入扩大影响以及保证计划与活动的质量。

结论 2 (a)

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）的科研成果是高水平的。出版、引用及外部筹资等科研指标均显示出中心的科研工作达到国际标准。文献计量学分析也表明，中心的论文通常是在国际核心期刊上发表。此外，中心在这类期刊上所发表论文的引用率也接近或超过国际平均值，另有一些论文更是有十分突出的表现。在理论物理的两个重点学科以及新兴的地球系统物理领域，研究工作的数量和质量都属于最高水平。

结论 2 (b)

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）在寻求外部资助方面面临着体制性限制。作为一个国际研究机构，中心无法申请意大利的科研经费。如此一来，外部筹资仅限于非意大利的资金来源如欧盟。向私营部门筹资的机会在中心的基础研究领域是有限的，但在应用领域机会更多。因为中心属于教科文组织的第 I 类中心，某些情况下，筹资需要得到教科文组织的授权。然而，由于获得教科文组织授权费时较长，常导致中心错过经费申请时限。

建议2

教科文组织和阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）应探讨给予中心更多授权以筹措外部资金。

结论3(a)

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）的计划通常运作良好且卓有成效，并满足各方面明确的需求。此外，中心也力图开展了一些补充计划。学历教育计划就是中心开展得最成功的一项计划。总体而言，该计划在吸引有志向学的学生、提供高质量教育和强化指导方面卓有成效。同时也为博士生计划开辟了途径，如果没有学历教育计划，许多学生都无法参与博士生计划。博士生计划或许会导致出现发展中国家人才流失问题，因为可能会有相当一部分学生学成后并不回到他们的原籍国。为了应对可能出现的这一负面影响，中心开展了工读交替培训教育计划（STEP），通过向参加该计划的发展中国家博士生提供由中心人员共同监管的补充资助的方式，直接推动学生原籍国的能力建设。如此一来，学历教育计划和工读交替培训教育计划（STEP）互为补充，有望解决一些需要共同面对的问题。

结论3(b)

访问学者计划一直是阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）的一个重要机制，通过这一机制，中心支持并推动了发展中国家科学界的发展。该计划使发展中国家的学者得以接触到前沿研究并获取在他们自己国家无法得到的科研信息。最近几年，该计划的外部资金有所减少，导致申请人数和助学金都相应下降。部分出于以上原因，中心在吸引优秀申请人方面显得力不从心。另外，访问学者在中心或其他机构访学期间，也并非总能有效利用自己的时间。

建议3

中心应该通过采取下列措施提高访问学者计划的效益：严格遴选申请人；对少数优秀申请人增加经费支持；编制一个访学成果框架，明确预期成果。

结论4

的里雅斯特国际高级研究学院（SISSA）和阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）的物理学和数学计划将在履行中心的能力建设职能方面填补一项重要空白。该计划不仅为来自发展中国家的学生开辟了在物理学或数学领域继续深造的新渠道，也会通过形成博士和博士后学生新群体提高中心的科研能力。不过，中心将在何种程度上受益于这一新计划，目前还不是很明确。

建议4

建议中心在的里雅斯特及其他地区进一步开拓机构合作的渠道，并考虑实施内部机构改革，为开发并主持一项独立的博士生培养计划奠定基础。

结论5

阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）在教育和科研范围所开展活动的一项重要成果，就是实现了中心和中心的某些毕业学员之间的“终身链接”。许多毕业学员在其职业生涯中都与中心保持着联系，受益于各种适合不同科研水平的研究计划。比如，参加了学历教育计划的学员毕业后通过讲习班和研讨会继续和中心保持联系，甚至会成为中心的访问学者。尽管取得了不少成绩，但由于缺少一种追踪职业生涯发展的有效机制，该模式的实效性还是有所减弱。

建议5

中心应该改进数据统计工作以及和毕业学员的信息交流工具，以加强和目标群体的联系。

结论6

中心在研究、培训和宣传活动领域用于收集和报告数据的系统及信息产品比较零散，缺乏完整性。

建议6

中心应以加强注重结果的报告和决策机制为目标，建立一个简明实用的全机构范围的数据收集和分析系统。

结论7

教科文组织和阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）都没有充分利用对方的资源。中心与教科文组织自然科学部门在诸如中东同步加速器辐射促进实验科学及应用科学国际中心（SESAME）及光学师资培训等计划领域正在开展一些合作，但在进一步发展伙伴关系方面还是大有可为的。中心指定了一个负责与教科文组织合作的协调中心，向未来的合作迈出了积极的一步。教科文组织非常愿意扩大与中心的合作。

建议7

作为目前改革进程的一部分，自然科学部门应就未来如何开展与阿卜杜勒·萨拉姆国际理论物理中心（ICTP）的合作提出明确清晰的建议。该建议可包括在教科文组织内部指定一个负责与该中心合作的协调中心。协调中心除了在计划活动方面展开协调，也可以在紧迫的行政问题方面开展协调工作。国际理论物理中心（ICTP）和教科文组织应一起探讨如何更有效地发挥教科文组织总部外网络和国际理论物理中心（ICTP）附属中心和网络的作用。

总干事有待采取的行动

有关利益攸关方将编写一份管理对策和行动计划，用于实施评估所提出的建议。将要求利益攸关方一年两次向内部监督办公室提交建议落实情况报告。

建议的决定草案

8. 执行局可以考虑通过如下决定：

执行局

1. 忆及第 186 EX/6 (VI)号决定，
2. 审议了第 187 EX/6 号文件第 VII 部分，
3. 欢迎所完成的评估，请总干事实施未要求执行局和/或大会作出决定的那些建议，
4. 注意到正在进行的评估：审查教科文组织秘书处与教科文组织全国委员会的合作，请总干事就此向大会第三十六届会议做出报告。

附 件

题为“审查教科文组织秘书处与教科文组织全国委员会的合作”的评估工作正在由内部监督办公室工作人员和 TERA Economics 咨询公司组织进行。2011 年 1 月将职权范围草案发送给所有全国委员会和常驻代表团征求意见，2 月为常驻代表团举行一次信息通报会。在收到了 70 多个全国委员会和一些常驻代表团的反馈意见后，3 月为《职权范围》定稿。4 月发出全球范围征求建议书，5 月初数位咨询顾问加入到内部监督办公室团队后便开始了审查工作。

审查的方法包括：

- 所有相关文件的案头研究
- 在教科文组织总部的访谈，访谈对象为：秘书处人员、执行局会议期间参加会议的 20 多个全国委员会的代表，常驻代表团的代表
- 参加由秘书处在教科文组织总部为全国委员会组织的活动
- 对所有全国委员会的在线调查（回复率近 50%）
- 对所有总部外办事处主任的在线调查（回复率近 60%）
- 对所有常驻代表团的在线调查
- 对覆盖所有地区的 11 个全国委员会的实地考察--访谈全国委员会工作人员、教科文组织总部外办事处人员（在设有办事处的国家）、全国委员会的合作伙伴及其他利益攸关方
- 电话采访全国委员会及其他利益攸关方
- 参加在厄瓜多尔基多和圭亚那乔治敦举办的全国委员会地区讲习班--访谈来自拉丁美洲及加勒比地区的全国委员会代表

数据收集和分析工作将持续到 7 月底。8 月和 9 月编写报告，之后提交给大会第三十六届会议。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局
第一八七届会议

187 EX/6
Part VIII

巴黎，2011年8月12日
原件：英文/法文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 VIII 部分

参与计划及紧急援助的实施情况

概 要

根据大会第 35 C/67 号决议第 II 部分第 2 (c) 和第 3 段，总干事向执行局提交一份载有参与计划和紧急援助项下批准的申请清单的成果报告，其中包括与教科文组织保持正式关系的国际非政府组织提交的申请清单，以及批准资助的金额。这些清单可在以下网址查询：

<http://www.unesco.org/eri/docs/187EX-6PartVIII.pdf>。

本文件介绍了实施这一计划的预期结果和对计划实施的分析情况。

不需要再作财务和行政方面的决定。

希望执行局采取的行动：见第 19 段建议做出的决定。

1. 本文件简要报告了截至 2011 年 7 月 6 日总干事批准的有关会员国、准会员、其他领土和非政府国际组织在 2010--2011 年财务期所提各类申请方面取得的成果，以及实施该计划的预期结果。在本双年度所收到的申请中，经参与计划部门间委员会评估和提出建议后，仅有那些与本组织确定的优先事项有联系的申请获得了总干事的批准。

2. 在参与计划项下，本双年度收到会员国、准会员和非政府国际组织总金额为 38 048 908 美元的 14789 项申请。截至今日，总干事批准了其总金额为 **18 481 107** 美元的 834 项申请（包含紧急援助项目）；47 项申请未获推荐。这些金额分配如下：

- **会员国和准会员**：751 份申请获得批准，金额为 **16 296 799** 美元；
- **非政府国际组织**：53 份申请获得批准，金额为 **881 347** 美元；
- **紧急援助**：2010 年 1 月至 2011 年 6 月，总干事批准了总额为 **1 329 961** 美元的 **30** 项紧急援助申请。

3. 2010 年 1 月**海地**发生地震后，好几个会员国表示支持海地人民，并决定在参与计划项下提出一项援助海地的申请。因此，总干事 2010 年批准了总额为 **533 000** 美元的 19 项申请。考虑到海地局势的严峻和紧迫，这些申请都启用了快速程序，其具体落实交由太子港办事处负责。

4. 截至 2011 年 6 月中旬，在参与计划部门间委员会召开了**七次会议**后并根据其建议，总干事批准了总金额为 **18 481 107** 美元的申请，占 35 C/5 号文件中参与计划**总拨款的 97%**。

5. 高达 **97%**的通过率是在不损害问责机制的前提下，在 2011 年 1 月底完成对外关系与公共宣传**部门结构重组**框架内，为优化和加快申请处理进程而共同努力的结果。并决定把参与计划从奖学金计划中分离出来，像以往一样成立正式的参与计划科，并任命新的负责人。

6. 在筹备参与计划部门间委员会会议和项目评估以及批准后的整个时期，都会特别注意改善与常驻代表团和各全国委员会的交流。在考虑到实施上述项目所需时限的同时，还尽全力处理了每个会员国的优先项目。

7. 与负责评估申请的计划部门和中央服务机构的所有联络人一起努力协调改进参与计划项目的评估工作。为此，还编制并向评估人员分发了一份指导文件清单，以便使评估进程更符合参与计划的规定，并与教科文组织的优先事项更一致。

8. 不过应当指出，这一程序依赖于某些与提交申请的质量相关的独立变数，如：填写的申请表不完全，购置设备没有形式发票，项目与本组织的主管领域不符，预算超出参与计划决议中确定的标准。此外还有全国委员会督促检查成果或所收财务和活动报告质量的工作人

员频繁变动。还须指出的是，40% 以上的申请都要求各部门或主管评估的服务机构向会员国提供补充情况，这也拖延了文件处理进程。

9. 尽管一再提醒，还是有好几个会员国总是不提交财务和活动报告，或者没有在教科文组织内部监督办公室（IOS）审计后退还相关款项，因此不能获得参与计划项下资助的资金。这些国家中，有些国家的申请在本双年度已经获得批准。拨发给这些会员国的项目资金因其未履行问责制而不能予以支付，这笔资金将在今年 9 月举行的参与计划部门间委员会最后一次会议上重新分配给其他会员国。

10. 关于财务报告与参与计划第 35 C/67 号决议的一致性问题的，注意到在好几个会员国提交的财务报告中，预算分配与最初批准的并不完全相符。对于一个已经执行的项目的预算分配内部存在的细微出入，很多会员国希望秘书处采取一种更为灵活的方法来处理。他们的解释是，从项目提交到实施，有时需要一年多的时间，设备价格和/或预期支出也已发生变化。如果采取灵活处理办法，可以避免某些国家在本双年度的拨款被冻结或推迟拨付。

11. 本双年度的紧急援助资金（1 330 000 美元）早在 2011 年 3 月就已用完。不过，秘书处执行局春季会议上向其提出的旨在把紧急援助的最高额度由 50 000 美元减至 40 000 美元，并且每个国家限提交一份紧急援助申请的提议没有得到批准。

12. 有些时候，因其提供的银行信息有误或者不完整，秘书处难以将资金转账给各全国委员会。因此，资金就被退回至教科文组织，这给本组织造成额外开支。还发现，某些会员国因其没有提供能实现迅速转账的银行正式文件（银行账户证明或等文件）而迟迟收不到付款，有时甚至超过 4 个月。

14. 继总干事发出呼吁后，经济合作与发展组织（OCDE）援助发展委员会(CAD)的如下会员国及按世界银行规定国内年度生产总值超过一万美元的会员国：德国、澳大利亚、比利时、加拿大、西班牙、美国、芬兰、法国、爱尔兰、意大利、日本、卢森堡、挪威、新西兰、荷兰、韩国和联合王国都没有向参与计划提交申请。此外，还有俄罗斯、印度、科威特、土耳其和阿拉伯联合酋长国也没有提交申请。

15. 下列图表介绍了各计划部门、各地区和教科文组织所有计划批准的优先群体或地区，即非洲、妇女、青年和最不发达国家（PMA）的申请分配情况。这些图表也包含紧急援助的相关数据。

(a) 各计划部门批准的会员国、准会员和其它领土的申请分配情况

部 门	申请数	批准金额 (美元)
教育部门	277	6 202 600
自然科学部门	106	2 368 895
社会科学及人文科学部门	59	1 251 824
文化部门	149	3 330 970
传播与信息部门	89	1 910 110
总干事执行办公室/性别平等处	3	65 000
公共信息部	1	20 000
小计	684	15 149 399

(b) 用于提高教科文组织全国委员会业务能力的申请

部 门	申请数	批准金额 (美元)
对外关系与公共宣传部门/会员国及全国委员会处/全国委员会科	56	855 400

(c) 用于培训教育规划人员的申请

部 门	申请数	批准金额 (美元)
教育部门 (ED) 国际教育规划研究所 (IIEP)	11	265 000
总计(a) + (b) + (c)	751	16 269 799

(d) 已批准的申请按地区和开支率分布情况

地 区	申请数	拨款 (美元)	支出 (美元)	截至 2011 年 7 月 6 日的开支率 %
非洲	249	5 475 855	4 221 512	77.09
亚洲及太平洋地区	185	3 751 404	3 043 504	81.13
拉丁美洲及加勒比地区	163	3 613 095	2 755 713	76.27
欧洲 2	80	1 785 200	1 715 200	96.08
阿拉伯国家	52	1 141 945	849 972	74.43
欧洲 1	22	502 300	452 300	90.05
非政府国际组织	53	881 347	829 227	94.09
紧急援助项目	30	1 329 961	1 319 676	99.23
小计	834	18 481 107	15 187 104	86.04
未拨付余额		518 893	0	0
参与计划运作费用		50 000	33 500	67
总计		19 050 000	15 220 604	79.89

(e) 批准的申请按教科文组织所有计划都考虑的各优先群体分布情况

群体/地区	申请数	批准金额 (美元)
非洲	254	5 607 855
妇女	58	1 212 270
青年	148	3 308 295
最不发达国家	275	5 961 985
小岛屿发展中国家	148	3 155 275

16. 下列图表介绍了非政府国际组织 (OING) 的申请按活动实施的地区、教科文组织主管领域和教科文组织的所有计划都考虑的上述四个优先群体分布的情况:

(a) 非政府国际组织的申请按活动实施的地区分布的情况

地 区	申请数	获批金额 (美元)
非洲	19	317 200
拉丁美洲	8	142 300
亚洲及太平洋地区	8	141 300
阿拉伯国家	1	16 100
欧洲 1	12	190 427
欧洲 2	5	47 000
总计	53	881 347

(b) 批准的与教科文组织有正式关系的非政府国际组织申请按计划部门分布的情况

部 门	申请数	批准金额 (美元)
教育部门	16	281 747
自然科学部门	7	122 400
社会科学及人文科学部门	7	112 400
文化部门	11	168 400
传播与信息部门	11	180 400
总干事执行办公室/性别平等处	1	16 000
总计	53	881 347

(c) 批准的非政府国际组织的申请按教科文组织所有计划都考虑的优先群体分布的情况

群体/地区	申请数	批准金额 (美元)
非洲	23	382 300
妇女	8	135 000
青年	14	223 420
最不发达国家	15	232 620

17. 在紧急援助项下批准的会员国、准会员和其他领土的申请情况

地区/会员国	申请数	批准金额 (美元)
非洲		
贝宁	1	50 000
布基纳法索	1	50 000
刚果	1	50 000
赤道几内亚	1	15 000
马拉维	1	47 910
尼日尔	1	50 000
中非共和国	2	87 801
塞内加尔	1	50 000
乍得	1	48 600
小计	10	449 311
拉丁美洲及加勒比地区		
伯利兹	1	50 000
玻利维亚	1	13 400
智利	1	50 000
哥伦比亚	1	50 000
哥斯达黎加	1	50 000
危地马拉	1	50 000
海地	1	50 000
洪都拉斯	1	19 000
圣卢西亚	1	50 000
小计	9	382 400
亚太地区		
斐济	1	50 000
吉尔吉斯斯坦	1	50 000
巴基斯坦	1	50 000
老挝人民民主共和国	1	25 000
斯里兰卡	1	35 000
小计	5	210 000
阿拉伯国家/其他领土		
阿拉伯叙利亚共和国	1	50 000
巴勒斯坦自治领土	2	96 250
小计	3	146 250
欧洲 2		
前南斯拉夫的马其顿共和国	1	50 000
塞尔维亚	1	49 475
波斯尼亚和黑塞哥维那	1	42 525
小计	1	50.000
总计	30	1 329 961

18. 然而，最终我们一致认为，有必要对参与计划及其机制进行更为周全的考虑和审视，这也是教科文组织整体改革进程的部分。其中包括审查重点以及进一步战略计划目标、选择标准、评估过程、模式、批准和支付程序的一致性。此外，这也将引导关于参与计划受益群体的讨论，例如把更多支助集中在非洲国家、最不发达国家、小岛屿发展中国家和 E-9 国家作为目标。

希望执行局采取的行动

19. 鉴于上述情况，执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 审议了 187 EX/6 号文件第 VIII 部分；
2. 注意到 对参与计划和紧急援助实施情况的详细分析，并对已取得的成果表示欢迎；
3. 承认 还需按照有关参与计划的决议所确定的原则，长期不懈地努力加强和优化参与计划，提高其效率及与会员国优先需求的关联性，特别是更符合非洲、最不发达国家和其他优先国家群的需求。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6 Part IX

巴黎，2011年8月12日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

秘书处工作人员的地域分配及性别平衡

概 要

依照第 182 EX/41 号决定，总干事现提交关于秘书处工作人员地域分配及性别平衡问题的报告。报告概述了地域分配的趋势以及截至 2011 年 6 月 1 日会员国工作人员地域分配情况的统计数据。文件还载有关于实施《改善秘书处地域分配情况行动计划》（2010--2015 年）所取得的成果和进展情况的报告。

文件内容还包括截至 2011 年 6 月 1 日秘书处性别代表性的趋势和统计数据以及关于实施《教科文组织性别平衡行动计划》（2008--2015 年）所取得的成果和进展情况的报告，特别是关于执行大会决议（第 34 C/82 号决议），到 2015 年实现女性在高级管理职位占 50% 目标的情况。

所提及活动的财务和行政影响未超出 36 C/5 文件的范围。

希望执行局采取的行动：第 5 段中的决定草案。

1. 本文件是依据第 182 EX/41 号决定提交的，该决定请总干事向执行局第一八七届会议提交一份有关秘书处工作人员地域分配情况的全面报告以及关于在高级管理层实现性别平衡的进展情况报告。
2. 为了使给理事机构的文件分发工作合理化，本报告还附有总干事向大会第三十六届会议提交的关于工作人员的地域分配情况和性别平衡问题的报告（36 C/41 号和 36 C/INF.8 号文件）。

3. 36 C/41 号文件载有提交执行局第一八四届会议的关于实施《改善教科文组织秘书处地域分配情况的行动计划》（2008--2015 年）所取得的成果和进展情况的报告。文件介绍了地域分配的趋势以及截至 2011 年 6 月 1 日会员国工作人员地域分配情况的统计数据。该文件还附有关于各地区组主任及以上职级的地域分配情况，以及用职位加权法计算的工作人员地域分配情况的统计数据。

4. 36 C/41 文件还载有关于实施根据第 34 C/82 号决议提交执行局第一七九届会议的《教科文组织性别平衡行动计划》（2008--2015 年）所取得的成果和进展情况的报告。报告介绍了有关截至 2011 年 6 月 1 日秘书处工作人员性别代表性的趋势和统计数据，特别是在高级管理层实现性别平衡的情况。

希望执行局采取的行动：

5. 根据本文件所述内容，执行局可以考虑通过行文如下的决定：

执行局，

1. 忆及第 35 C/93 号决议和第 182 EX/41 号决定，
2. 还忆及第 186 EX/6 号决定的第 IX 部分，
3. 审议了187 EX/6 号文件的第 IX 部分，
4. 注意到总干事在 36 C/41 号文件中提供的截至 2011 年 6 月 1 日工作人员地域分配和性别平衡的情况；
5. 请总干事向其第一九〇届会议提交关于秘书处工作人员地域分配情况的说明，包括一份关于实施《改善教科文组织秘书处地域分配情况的行动计划》（2008--2015 年）进展情况的报告；以及关于实施教科文组织性别平等行动计划的进展情况报告，并就此向执行局第一九二届会议提交一份全面的报告。



大会
第三十六届会议
巴黎，2011 年

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

临时议程项目 11.4

36 C/41
2011 年 8 月 10 日
原件：英文

总干事关于秘书处工作人员地域分配
及性别平衡问题的报告

说 明

依据：第 35 C/93 号决议。

背景：根据这项决议，总干事向大会报告截至 2011 年 6 月 1 日秘书处工作人员的地域分配和性别平衡情况。

目的：向大会通报截至 2011 年 6 月 1 日秘书处工作人员地域分配和性别平衡的变化情况。36 C/INF.8 号文件提供了详细资料。

需做出的决定：见第 49 段。

引 言

1. 第 35 C/93 号决议请总干事向大会第三十六届会议报告工作人员的地域分配和性别平衡情况。据此，现提交本文件。
2. 本报告分为两部分：
 - **第 I 部分：工作人员地域分配情况**，其中载有截至 2011 年 6 月 1 日按国家分列的工作人员地域分配变化情况和统计数据。本文件载有以职位加权法计算的主任职类名额和地域分配情况的补充数据，仅供参考之用。报告还载有在执行《改善秘书处地域分配情况行动计划》（2010-2015 年）方面取得的成果和进展情况。为了精简文件，此前列入主文件的一些表格现列入 36 C/INF.8 号文件中。
 - **第 II 部分：工作人员性别平衡情况**，其中提供了截至 2011 年 6 月 1 日秘书处工作人员性别代表变化情况和统计数据，特别是在高级管理人员一级。本文件报告了在执行教科文组织《性别平衡行动计划》（2008-2015 年）方面取得的成果和进展情况，该计划致力于到 2015 年实现女性在高级管理层占 50% 的目标。
3. 36 C/INF.8 号文件的各附件提供有详细的统计资料。

第 I 部分：工作人员地域分配情况

A. 地域配额计算方法

4. 地域分配适用于担任按地域分配的职位的国际专业人员，也就是由教科文组织正常计划出资的常设员额。地域配额计算方法于 2003 年¹由大会通过，列入本文件附件 I 中。

B. 《改善秘书处地域分配情况行动计划》（2010-2015 年）进展情况报告

5. 在上届会议中，大会请干事长“寻求具体和积极的措施以改善所有职类的地域代表性，特别是未占名额和低于限额会员国的代表性，并向执行局第一八四届会议提交包括这些措施应用的时间表和预期成果的工作计划”。根据此项决议，秘书处向执行局第一八四届会议（2010 年 4 月）提交了《五年期行动计划》（2010-2015 年），该计划阐述了旨在减少未占名额和低于限额国家数目、增加正常名额国家数目以及改善主任职类地域平衡的措施。该行动计划详细介绍了截至 2011 年 6 月 1 日取得的成果和进展，均列于本文件附件 II 中。

¹ 第 32 C/71 号决议，总干事关于工作人员地域分配情况的报告。

6. 在该计划批准后的这一年里，针对未占名额和低于限额国家采用了下列措施：

青年专业人员计划

7. 在 2010-2011 双年度，从未占名额和低于限额会员国中征聘 10 名青年专业人员的计划于 2010 年 11 月启动，截止日期为 2011 年 2 月。共收到来自 60 个国家（26 个未占名额、34 个低于限额）的 407 名申请者的申请。该进程将于 2011 年 8 月结束。一旦结束，按照执行局第一八四届会议的要求，将编写 2010-2011 双年度十名青年专业人员地域代表性的情况说明并作为本文件增补件提交。

增加未占名额和低于限额会员国职位申请人数目的措施

8. 为了吸引更多来自未占名额和低于限额国家的合格职位申请人，现采用或计划了下列措施：

- a. 将对未占名额和低于限额国家情况进行评估，旨在确定具体的外联措施，例如在地方/地区专业媒体和专业网站、招聘工作室和大学人才招聘会等处公布职位空缺通告。为此将安排与常驻代表团会晤。拉丁美洲及加勒比地区以及亚洲及太平洋地区未占名额和低于限额国家数目最多（分别有 18 个和 24 个），为了这两个地区组的职位申请人制定具体措施，已与其代表举行会议。磋商还将扩展至其他地区组。
- b. 2012-2013 年和 2014-2015 年将与未占名额和低于限额国家的全国委员会举行信息讨论会；
- c. 教科文组织第二次参加了 2011 年 2 月哥伦比亚大学在纽约举办的国际组织日活动，其他主要大学²也参加了这一活动。教科文组织还参与了瑞士外交部 2011 年 3 月在洛桑举办的国际人才招聘会。这些活动包括各组织的一日展示和非正式的职业洽谈交流机会。这些活动使得有兴趣的职位申请者得以探究在教科文组织就业的机会，并获得了关于本组织任务和活动以及招聘程序的信息。
- d. 所有主任职位现都对外招聘，并采用全新的招聘格式以吸引更多潜在的合格职位申请人。

² 哈佛大学、宾夕法尼亚大学、普林斯顿大学、罗格斯大学、新泽西州立大学、纽约大学、麻省理工学院、康奈尔大学和耶鲁大学。

9. 人力资源管理局继续参加主任职位面试/评估小组，确保进行深度审查，以便在最终候选名单中至少有一名职位申请人来自未占名额和低于限额国家。

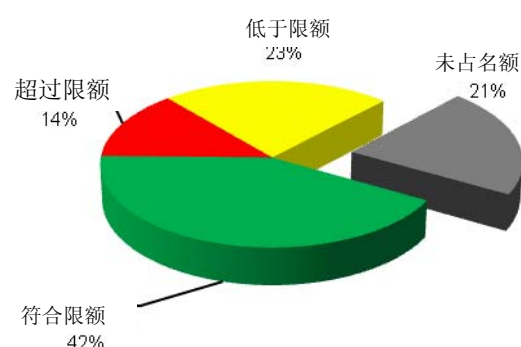
10. 自 2011 年 4 月起，每两月向每位助理总干事/局长提供包括地域代表性在内的关键指标的监测报告。留意未占名额和低于限额国家以及因退休短期内可能变成未占名额或低于限额国家的国家。高级管理人员的入职指导也包括对地域多样性问题的认识。

C. 当前情况和总体变化（按国家分列的详细情况见附件 III）

11. 截至 2011 年 6 月 1 日，教科文组织共有 193 个会员国，其中 152 个（79%）在秘书处占有名额。如表 1 所示，81 个（42%）会员国所占名额符合限额，26 个（14%）超过限额，45 个（23%）低于限额，41 个（21%）未占名额（36 C/INF.8 号文件附件 I 提供了会员国占名额情况的详细清单）。在 2011 年雇用青年专业人员后，未占名额国家数目有望减少。

表 1：截至 2011 年 6 月 1 日教科文组织的地域分配情况

名额占有情况	会员国数目	占总数的百分比
符合限额	81	42%
超过限额	26	14%
低于限额	45	23%
占有名额的会员国总数	152	79%
未占名额	41	21%
会员国总数	193	100%

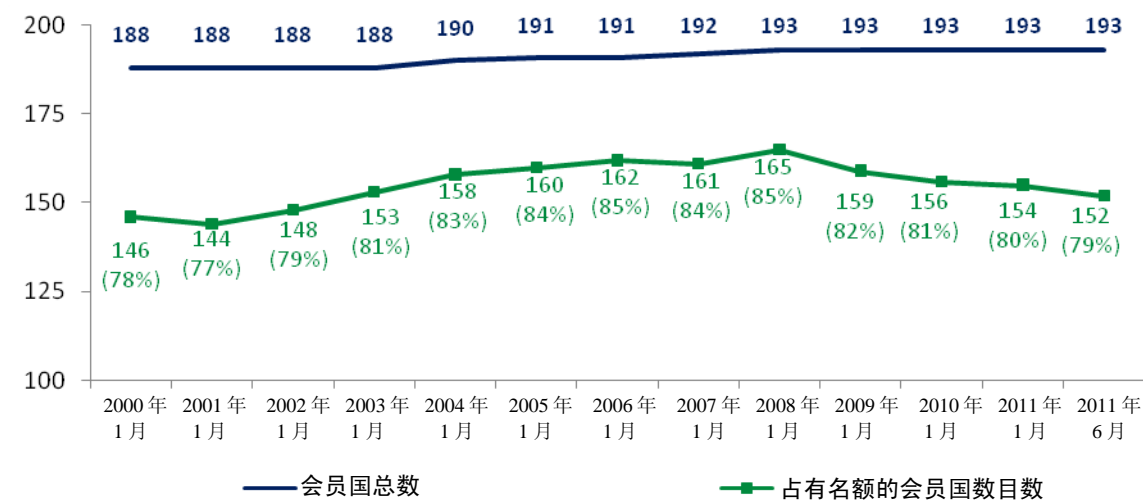


12. 教科文组织占有名额的会员国比例（79%）与世界卫生组织（80%）和联合国粮食及农业组织（77%）相似。国际劳工组织的比例为 64%。联合国秘书处占有名额的会员国比例最高（94%）。

2000 年至 2011 年 6 月会员国占有名额情况变化

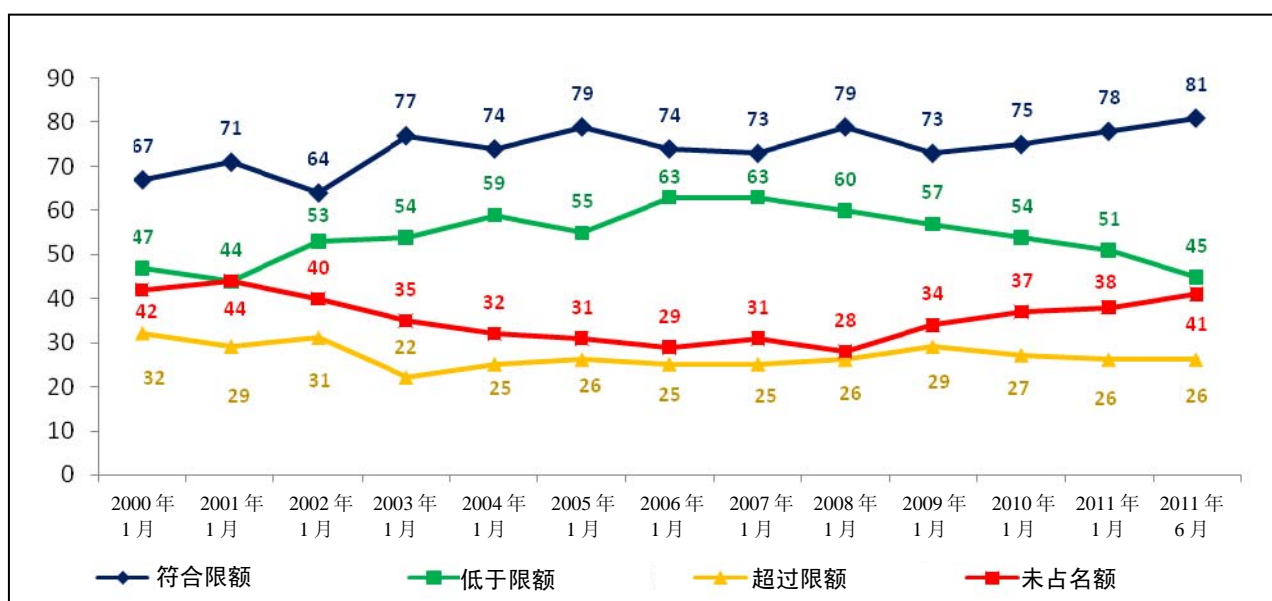
13. 如表 2 所示，2000 年至 2008 年，在秘书处占有名额的全球会员国数目稳步增长，增加了 19 个国家（从 146 个增至 165 个）。自 2008 年以来，在秘书处占有名额的会员国数目减少，由 2008 年的 165 个减至 2011 年 6 月的 152 个（减少了 13 个）。

表 2: 总体占有名额的变化 (2000 年 1 月 1 日至 2011 年 6 月)



14. 这种变化或源自两个因素：自 2008 年以来，来自低于限额国家的许多工作人员退休，在未占名额国家招聘也不充分。在 2004/2005 和 2006/2007 双年度，青年专业人员计划招聘人数从每两年 10 人增至 20 人，促进了未占名额国家数目的减少。自 2008 年以来，考虑到预算限制和 P-1/2 级缺乏充足的可用空职，青年专业人员的任用数目恢复到每两年 10 人。

15. 虽然总体占有名额呈下降趋势，但自 2000 年以来分类情况得到了改善，占有名额符合限额的会员国数目猛长（由 2000 年的 67 个增至 2011 年 6 月的 81 个）。超过限额国家数目也逐渐减少（表 3）。

表 3: 按名额占有情况分列的地域分配情况变化
(2000 年 1 月 1 日至 2011 年 6 月)

自上届大会以来的名额变化情况（2009 年 5 月的数据）

16. 表 4 显示自 2009 年 5 月以来在秘书处占有名额的会员国数目有所减少（由 158 个减至 152 个）。虽然总体名额占有情况受到消极影响，但各类别的平衡趋于改善，符合限额国家数目上升（增加了 8 个），超过和低于配额国家数目有所下降（分别减少了 3 个和 11 个）。

表 4：2009 年 5 月以来名额变化情况

额占有情况	2009 年 5 月 1 日	2011 年 6 月 1 日	2009 年 5 月 1 日以来的变化
符合限额	73 (38%)	81 (42%)	+8
超过限额	29 (15%)	26 (14%)	-3
低于限额	56 (29%)	45 (23%)	-11
占有名额的会员 国总数	158 (82%)	152 (79%)	-6
未占名额	35 (18%)	41 (21%)	+6
会员国总数	193	193	0

17. 自 2009 年 5 月以来各类别变化情况如下：

- 之前低于限额的 12 个国家（亚美尼亚、博茨瓦纳、科摩罗、埃及、加纳、希腊、墨西哥、圣基茨和尼维斯、瑞典、瑞士、泰国和赞比亚）现符合限额；
- 之前超过限额的 6 个国家（贝宁、巴西、芬兰、菲律宾、俄罗斯联邦和苏丹）现符合限额；
- 之前符合限额的 3 个国家（阿根廷、爱尔兰和毛里求斯）现超过限额；
- 之前未占名额的 2 个国家（新加坡和斯洛文尼亚）现低于限额；
- 之前符合限额的 5 个国家（斐济、肯尼亚、巴拿马、波兰和也门）现低于限额；
- 之前符合限额的 2 个国家（伊朗伊斯兰共和国和萨摩亚）现未占名额；
- 之前低于限额的 6 个国家（中非共和国、赤道几内亚、危地马拉、海地、利比里亚和坦桑尼亚联合共和国）现未占名额。

18. 低于限额的大多数会员国（45 个国家中的 42 个）仅缺少 1 个名额。两个会员国（美国和中国）缺少 5 个以上名额。30% 的超出限额国家（26 个国家中的 8 个）超出 1 个名额，但有 7 个国家的名额超出 5 个以上（36 C/INF.8 号文件附件 II 提供了详细数据）。

涉及地域分配的外部招聘

19. 2010-2011 年，有 68 个地理配额由外部人员填补，其中有 18 个（26%）由未占名额和低于限额国家的职位申请人填补。再加上根据 2010/2011 双年度青年专业人员计划任用的人员，该比例至少增至 36%。这一数字仍低于 2003 年 11 月第三十二届大会制定的将地理配额

比例的 50%用未占名额和低于限额会员国的申请人来填补的目标。自 2004 年以来，外部招聘的地理配额职位中有 45%由来自未占名额和低于限额国家的申请人填补（总共 277 个职位中的 123 个）。

退休对地域分配情况的影响

20. 在今后五年内（至 2016 年底），在担任按地域分配的职位的工作人员中有 161 位将要退休（22%），其中有 51 名主任（担任按地域分配的职位的主任共有 86 名）。36 C/INF.8 号文件附件 III 提供了详细数据。

21. 退休主要影响到超过限额和低于限额的国家数目：在 161 位即将退休的担任按地域分配的职位的工作人员中，有 76 人来自超过限额国家，67 人来自符合限额国家，还有 18 人来自低于限额国家。36 C/INF.8 号文件附件 IV 提供了详细数据。

22. 在下个双年度（2012/2013 年），即将到来的人员退休使 13 个国家有可能成为低于限额国家，4 个国家（马耳他、摩纳哥、马尔代夫和汤加）恐将成为不占名额国家。另一方面，有 7 个国家或将符合限额（之前为超过限额）。

各地区组的地域分配情况

23. 各会员国单独配额原则是本组织唯一的官方标准。总干事在地域分配情况报告中按照地区组进行情况介绍是惯常做法，仅用于说明目的。

24. 各地区组的系数计算方式是将该地区组中各成员国配额上限值和下限值分别相加。除了第 III 组（拉丁美洲及加勒比地区）和第 IV 组（亚洲及太平洋地区）低于配额下限外，所有地区组均“在限额内”。

自上届大会以来的变化情况

25. 如表 5 所示，第 III 组的情况略有改善，第 IV 组少了 19 个名额，较配额下限少 25 个。

表 5

各地区组地域分配的变化情况（2009 年 5 月至 2011 年 6 月）

地区组*	配额		2009 年 5 月 1 日	2011 年 6 月 1 日	自 2009 年 5 月 以来的变化	现状
	下限	上限				
第 I 组	185	312	270 (37%)	272 (38%)	+2	符合配额
第 II 组	60	111	63 (9%)	65 (9%)	+2	符合配额
第 III 组	79	148	66 (9%)	68 (9%)	+2	低于配额下限
第 IV 组	153	269	147 (20%)	128 (18%)	-19	低于配额下限
第 V (a) 组	95	186	122 (17%)	124 (17%)	+2	符合配额
第 V (b) 组	42	76	57 (8%)	61 (9%)	+4	符合配额

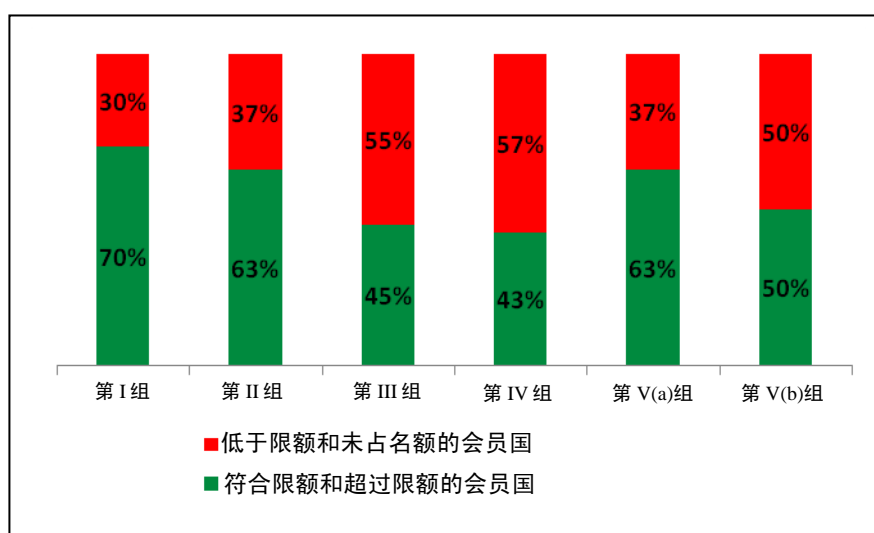
* 选举组：第 I 组、第 II 组、第 III 组：拉丁美洲及加勒比地区、第 IV 组：亚洲及太平洋地区、第 V (a) 组：非洲、第 V (b) 组：阿拉伯国家。

26. 如表 6 所示，所有地区组都有未占名额和低于限额国家，包括那些“在限额内”的地区组。然而，第 IV 组的数目最多（24 个），第 III 组和第 V (a) 组紧随其后（未占名额和低于限额国家分别为 18 个和 17 个）。在第 I 组、第 II 组和第 V (b) 组中，未占名额和低于限额国家为 8 到 10 个。

表 6

各地区组中未占名额和低于限额会员国所占百分比

地区组	未占名额和低于限额国家所占百分比	会员国总数
I	8 (30%)	27
II	10 (37%)	27
III	18 (55%)	33
IV	24 (57%)	42
V (a)	17 (37%)	46
V (b)	9 (50%)	18
总计	45%	193



各地区组主任及以上职类的地域分配情况

27. 如下表 7 所示，第 I 组的主任级占有名额最多（41%），随后是第 V（a）组占 21%、第 IV 组占 15%、第 III 组占 9%，而第 V（b）组和第 II 组分别占 8% 和 6%。

表 7

自 2009 年 5 月以来各地区组主任及以上职类工作人员的地域分配情况

	2009 年 5 月		2011 年 6 月		自 2009 年以来的变化
	主任及以上职类	%	主任及以上职类	%	
第 I 组	39	43%	35	41%	-4
第 II 组	4	4%	5	6%	+1
第 III 组	9	10%	8	9%	-1
第 IV 组	15	16%	13	15%	-2
第 V(a) 组	17	18%	18	21%	+1
第 V(b) 组	8	9%	7	8%	-1
总计	92	100%	86	100%	-6

各地区组在总部及总部外办事处的地域分配情况³

28. 大会第 32C/71 号决议请总干事“尽可能地努力促进在各部门/各局和总部外各办事处实现公平的地理平衡”。在总部，各地区组的工作人员分配情况总体反映了整个秘书处工作人员地域分配情况。第 I 组和第 II 组在总部所占名额多于总部外办事处，但第 IV 组和第 V（a）组在总部外办事处所占名额多于总部。第 III 组和第 V（b）组在总部及总部外办事处所占名额相近。36 C/INF.8 号文件附件 V 提供了详细信息。

各地区组在总部计划部门和中央服务部门/支助部门的地域分配情况

29. 36 C/INF.8 号文件附件 VI（表 I）提供了总部计划部门和各局地域分配情况的详细数据。它显示出第 I 组在计划部门所占名额比例最高，然而其所占名额因部门不同而有所变化，例如在文化部门占 49%，在自然科学部门占 47%，在传播与信息部门占 28%。除了传播与信息部门，第 IV 组是所有计划部门中所占比例第二高的地区组，所占名额在 14% 至 30% 之间，该组在教育部门所占比例最高（30%），在自然科学和文化部门比例较低（14%）。第 II 组在各部门中所占名额有些变化，在自然科学部门所占比例最低（6%），在传播与信息部门所占比例最高（24%）；第 III 组和第 V（a）组在各计划部门中所占名额

³ 包括两个联络处（纽约和日内瓦）。

均不高于 17%；第 V (b) 组在传播与信息部门未占名额，除此以外，该组在所有计划部门所占名额均不高于 15%。

30. 在总政策和领导机构以及计划执行支助和行政管理部門中⁴，第 I 组的所占名额比例最高，分别为 41%和 44%，但在与计划有关的业务中，第 V (a) 组的优势 (33%) 大于第 I 组 (29%)。其他地区组在这些业务所占名额比例在 4%至 15%之间。36 C/INF.8 号文件附件 VI (表 3) 提供了详细数据。

各地区组在总部外办事处的地域分配情况

31. 除阿拉伯国家地区外，各地区组在设于其本地理区域内的总部外办事处中所占名额比例最大。在所有地区，有两个组占据优势：对应于本地理区域的地区组，其次是第 I 组。36 C/INF.8 号文件附件 VI (表 3) 提供了详细信息。

D. 采用职位加权法计算的地域分配情况

32. 大会第 32 C/71 号决议请总干事汇报采用职位加权法计算的、每个会员国在秘书处的各职级工作人员的地域分配情况。

33. 采用职位加权法，将 850 个职位基数按 35 C/5 号文件批准的正常预算职位和 167 EX/35 号文件提出的参数换算成分数：即 P-1 至 P-3 各为 1 分，P-4 至 P-5 为 2 分，D-1 至 D-2 为 3 分，助理总干事/副总干事为 4 分。经过这样计算，确定基数为 1 458 分，对 1 458 分这个基数使用三项系数（即会员国资格系数 65%，会费系数 30%，人口系数 5%）计算出下限和上限，但仍按分数表示。

34. 如表 8 所示，采用职位加权法对截至 2011 年 6 月 1 日的地域分配计算的结果如下：符合限额的国家数目降低了 41%（从 81 个减至 48 个），低于限额国家的增长几乎与此相对应。在变成低于限额的所有国家中，没有一个国家有主任级名额。超过限额的国家数目亦有增加，但幅度较小（从 26 个增至 33 个）。这些国家主要是地理配额少、但又有国民担任主任职位的国家。除 2 个国家（尼泊尔和土耳其）外，按目前公式计算已属低于限额或超过限

⁴ 根据 35 C/5 号文件，各类机构如下：总政策和领导机构：理事会 (GC)、执行局 (EXB)、总干事办公室 (ODG)、内部监督办公室 (IOS)、国际准则及法律事务办公室 (LA)、伦理处。与计划有关的业务：非洲部 (AFR) 和战略规划编制局 (BSP)。对计划执行的支助和行政管理：总部的总部外协调局 (BFC)、预算和财务管理处 (BFM)、对外关系与公众宣传部门 (ERI)、人力资源管理局 (HRM)、对外关系与合作部门 (ERC)、行政管理部門 (ADM)。

额的所有会员国，在采用职位加权法之后所属类别都没有改变 36 C/INF.8 号文件附件 VII 提供了详细信息。

表 8

采用职位加权法计算的地域分配情况（2011 年 6 月 1 日）

目前的公式/职位加权公式	符合限额的会员国	超过限额的会员国	低于限额的会员国	未占名额的会员国
教科文组织计算公式（会员国资格系数占 65%，会费系数占 30%，人口系数占 5%）	81	26	45	41
教科文组织采用职位加权法的计算公式	48	33	71	41

第 II 部分. 工作人员性别平衡情况

35. 本报告第 II 部分介绍秘书处性别平衡的最新情况和《性别平衡行动计划》的进度报告，上述计划致力于到 2015 年实现女性在高级管理层（D-1 及以上职类）所占名额达到 50% 的目标。

36. 本报告涵盖的工作人员数目多于地域分配情况报告中的人数，因为性别统计数据不论经费来源，涵盖了所有固定期限合同的工作人员；而地域分配数据则限于由经带计划资助的按地域分配的职位。因此，主任的性别数据包括了由预算外资金资助的主任职位，例如各研究所的主任。

教科文组织《性别平衡行动计划》进展情况报告（2008-2015 年）

37. 《性别平衡行动计划》围绕招聘、培训/辅导以及工作-生活平衡这三个领域制定了措施，其目的是到 2015 年实现高级管理层的性别平衡。就招聘而言，它规定了每 3 个主任职位中有两个由妇女担任的雇用比率。自上届大会以来（2009 年 5 月的数据），女性雇用比率达到了 43%。2011 年 6 月，担任主任的女性达到了 27%。

38. 2010/2011 年开展了许多举措，包括实施针对中层妇女的领导才能和管理技能计划，2010 年有近 50 位女性接受了培训。75% 的 P-4 级工作人员和 33% 的 P-3 级工作人员参加了培训。在这五天计划结束时，参与者制定了个人行动计划，并由顾问保证在以后一年内贯彻落实该计划。《性别平衡行动计划》方面取得的进展的详细情况见本文件附件 IV。

主任及以上职位的性别平衡情况

39. 自 2010 年 1 月以来，妇女在高级管理层中所占名额在稳步增加，担任主任职务的女性比例提高了 3%（从 24% 增至 27%，截至 2011 年 6 月 1 日）（表 9）。最引人注目的进步在助理总干事一级，在 11 名助理总干事中，妇女占 5 名。

表 9

按职级分列的主任及以上职类的性别平衡情况

2010 年 1 月 1 日至 2011 年 6 月 1 日

（经常项目和预算外资金）

	2010 年 1 月 1 日					2011 年 6 月 1 日					女性比例的变化
	女性	女性所占百分比	男性	男性所占百分比	总计	女性	女性所占百分比	男性	男性所占百分比	总计	
副总干事	-	0%	1	100%	1	-	0%	1	100%	1	0%
助理总干事	2	20%	8	80%	10	5	45%	6	55%	11	+25%
D-2	7	28%	18	72%	25	8	32%	17	68%	25	+4%
D-1	16	23%	54	77%	70	15	23%	51	77%	66	0%
D 级总计	25	24%	81	76%	106	28	27%	75	73%	103	+3%

中期目标进展情况

40. 考虑到 2015 年前退休将造成一些 D 级职位空缺，该行动计划制定了 2015 年前每个双年度的中期招聘目标。2010 年 1 月至 2011 年 6 月，女性雇用比例达到 38%，在所有 21 个主任职位中有 8 个被指派给女性担当。为实现 2015 年性别平衡的目标，须进行持之以恒的努力以实现女性雇用比例达到 60% 的目标。2011 年应继续努力，以在 2011 年底实现女性雇用比率达到 34% 的中期目标（表 10）。

表 10: 各双年度主任职级的中期性别平衡目标

	2011 年 12 月	2013 年 12 月	2015 年 12 月
女性	34%	44%	50%
男性	66%	56%	50%

41. 《性别平衡行动计划》也规定 P-5 职位的女性名额要有所增长，要求 P-5 职级中的女性雇用比率达到 50%。2010 年 1 月至 2011 年 6 月，女性雇用比率达到 36%。因此，P-5 职级女性所占名额比例略微降低（从 40% 降至 39%）。

专业级别及以上职位的性别平衡情况

42. 截至 2011 年 6 月 1 日，教科文组织专业人员（P/D）中有 49% 为女性，在联合国 12 个大型机构（P/D 级人员）中排名第三，仅次于联合国人口基金（51%）和联合国儿童基金会（50%）⁵。P-1 至 P-5 级别实现了性别平衡（52%）。在初级职类中，女性人数多于男性：P-1/P-2 级为 69%，P-3 级为 52%。同 2010 年 1 月相比，变化不大。在 P-4 和 P-5 级中，女性比例分别为 46% 和 39%。随着 P-2/P-3 级工作人员升职，预计数目将会逐步增加。

表 11
按职级分列的专业职类性别平衡情况
2010 年 1 月 1 日至 2011 年 6 月 1 日
（经常项目和预算外资金）

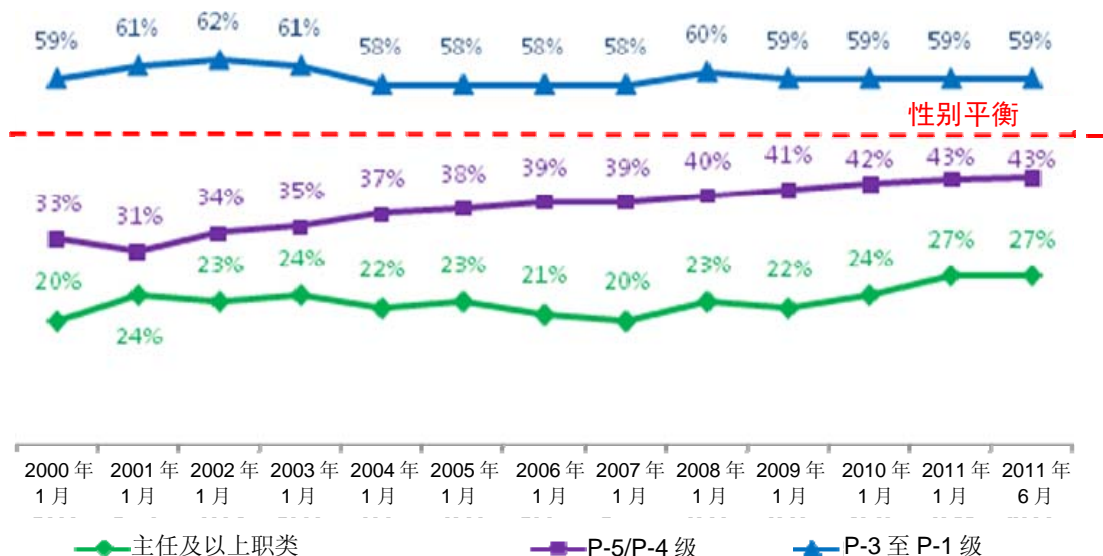
	2010 年 1 月 1 日					2011 年 6 月 1 日					女性比例的变化
	女性	女性所占百分比	男性	男性所占百分比	总计	女性	女性所占百分比	男性	男性所占百分比	总计	
D 级总计	25	24%	81	76%	106	28	27%	75	73%	103	+3%
P-5	61	40%	92	60%	153	61	39%	95	61%	156	-1%
P-4	97	44%	122	56%	219	96	46%	112	54%	208	+2%
P-3	143	54%	122	46%	265	150	52%	136	48%	286	-2%
P-2/P-1	137	66%	71	34%	208	122	69%	55	31%	177	+3%
P 级总计	438	52%	407	48%	845	429	52%	398	48%	827	0%
P/D 级总计	463	49%	488	51%	951	457	49%	473	51%	930	0%

自 2000 年以来 P/D 职级工作人员的变化情况

43. 如表 12 所示，自 2000 年以来，女性始终占初级职位（P-1/3）中的大多数。同时，在中级职位中（P-4/5），女性专业人员在逐步上升（增加了 10%），2011 年 6 月达到 43%。在主任一级，虽然女性仍为少数，但女性人数已由 2000 年的 20% 增至 2011 年的 27%。

⁵ 行政首长协调会数据截至 2009 年 12 月 31 日。按 P/D 级人数计算，12 个最大的机构依次为联合国、联合国儿童基金会、联合国开发计划署、世界卫生组织、联合国难民事务高级专员办事处、世界粮食计划署、联合国粮食及农业组织、国际原子能机构、联合国教科文组织、国际劳工组织、联合国人口基金和知识产权组织。

表 12：自 2000 年以来 P/D 职位工作人员的变化情况



第 III 部分. 结束语

44. 根据教科文组织《组织法》第 IV 条的规定，任用人员的首要考虑是，保证其在忠诚、效率及业务能力方面达到最高标准。根据这一首要考虑，任用人员时应力求地域分配的广泛性。改善性别平衡应在教科文组织《组织法》第 IV 条的框架内实现，并且以不违背工作人员地域分配原则为前提。⁶

45. 共有 152 个会员国在秘书处占有名额（占全部会员国的 79%）。尽管同其他专门机构相比，地域代表性水平较高，但自 2008 年以来，主要由于退休，地域代表性呈明显下降趋势。这便要求重新注意未占名额和低于限额国家并对其采取集中行动。

46. 虽然代表性总体水平受到消极影响，但在各类别中显现出了明显的积极趋向，符合限额国家数目持续增长，而超过限额国家数目有所下降。

47. 平衡的地域分配需要时间来实现。《人力资源管理战略》确立了到 2016 年 85% 的会员国在秘书处占有名额的目标。这一目标需要通过执行《改善地域分配情况行动计划》，特别是通过针对未占名额和低于限额成员国的特别措施，集中力量来实现。特别是必须采取行动以缓解和解决人员退休对在秘书处占有名额国家数目的影响。有了该行动计划并在持续动员

⁶ 第 34 C/82 号决议第 4) 段。

所有主要合作伙伴（会员国、全国委员会）的情况下，秘书处相信，这种情况将得到改善，地域代表水平将得到提高。

48. 截至 2011 年 1 月，专业及以上职类（P/D 级）几近实现性别平衡（49%为女性）。从 P-1 级到 P-5 级已实现性别平衡（女性占 52%）。在此方面，教科文组织是排名最靠前的机构之一。但在 D 级及以上职类中，女性占 27%，仍然不平衡。要想在 2015 年实现性别平衡，必须做出不间断的努力。在今后五年里（截至 2015 年底），教科文组织的主任职位中将有 54%需要人员更换。这为改善高级管理层的性别平衡提供了持续的机会。此外，女性初级工作人员（占 P-1 至 P-3 级工作人员的 59%）升职将逐渐带来女性担任高级管理层职位的人数增加。

决议草案

49. 根据本文件所述情况，大会可以考虑通过行文如下的决议：

大会，

忆及第 35 C/93 号决议，

又忆及第 34 C/ 82 号决议和第 186 EX/决定第 IX 部分，

审议了 36 C/41 号文件和 36 C/INF.8 号文件。

1. 忆及最高标准的忠诚、效率和技术能力仍然是招聘工作的首要标准；
2. 注意到总干事提供的截至 2011 年 6 月 1 日工作人员地域分配和性别平衡的情况；
3. 还注意到旨在改善地域分配，特别是未占名额和低于限额会员国情况的具体措施的实施情况；
4. 注意到旨在改善秘书处高级管理层性别平衡状况的具体措施的实施情况；
5. 请总干事向执行局第一九〇届会议提供关于地域分配的情况说明和在高级职位实现性别平衡的进展情况报告，并向执行局第一九二届会议提交全面报告；
6. 请总干事向其第三十七届会议提供有关秘书处工作人员地域分配和性别平衡情况的报告。

附 件 I

教科文组织地域配额计算方法说明

教科文组织使用正规的地域分配机制。现行的地域配额计算方法经由 2003 年 10 月第三十二届大会批准（第 32 C/ 71 号决议）。

该方法以基数为基础。使用会员国资格系数、会费系数和人口系数这三项系数来确定分配给会员国的基数份额。配额以有上限（超过限额的临界点）和下限（低于限额的临界点）的幅度来表示。

基 数

基数表示了符合地域分配（按地域分配的职位）的全部职位数。按地域分配的职位是由本组织正常预算出资的专业及以上职类的常设员额，但不包括语言类职位（口译、笔译和校对）。现行 850 个职位的基数由大会制定，自 1990 年 1 月 1 日起实行（第 25 C/ 40 号决议）。

系 数

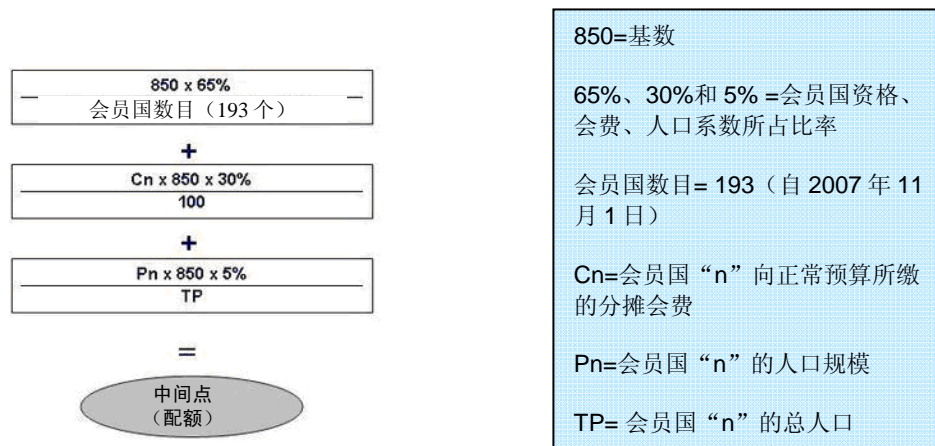
为了计算配额，教科文组织基于三项系数向会员国分配基数职位份额：

会员国资格系数（65%）：承认，成为本组织会员国的国家，其国民可分得一定数目的职位。每个会员国分到的数目相等。各会员国分得的最低数目为 2 个。

会费系数（30%）：考虑到会员国向正常预算所缴会费的比例。

人口系数（5%）：考虑到会员国各自人口规模的比例。

此种配额计算方法如下所示：



自 1995 年以来，教科文组织各系数比率的变化情况如下表 1 所示：

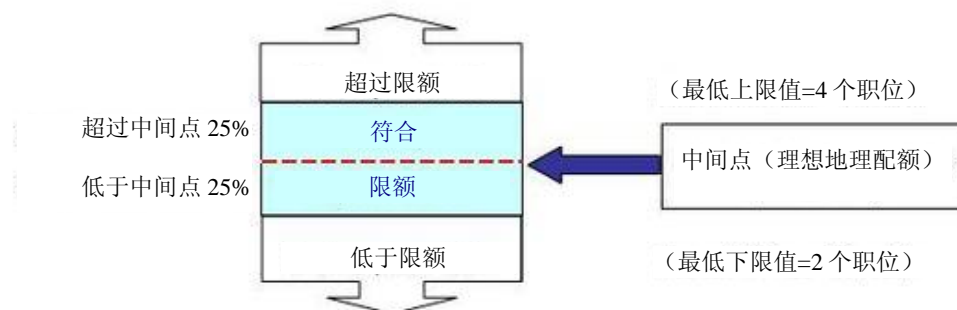
表 1：地理配额计算中系数比率的变化情况

系数	1995 年前	1995 年	1999 年	2003 年
会员国资格系数	76%	70%	65%	65%
会费系数	24%	30%	35%	30%
人口系数	-	-	-	5%

配 额

配额并不是职位的绝对数目，而是一个中间点，该中间点有一个上下浮动 25% 的理想幅度，中间点代表了分配给各会员国的理想职位数。理想幅度包括两个数据：职位数上限和下限，超过这两个数，会员国即被视为超过限额或低于限额。在理想幅度内，会员国则为符合配额国家。

职位的最小范围为 2 至 4 个，代表了配额的最小值。



在职位加权法中，职位级别越高，权重越大

本方法根据职位级别分配各地理职位的分数。教科文组织到 1960 年才正式采用这种方法，随后被基于会员国资格和会费系数的配额制所取代，2003 年又在此制度中增加了人口系数。自 2004 年以来，应大会请求，秘书处提供了基于职位加权法的数据，仅供参考之用。

更多信息

教科文组织会员国地域分配信息每月更新，可查阅人力资源管理局网站（内部网络/人力资源管理局/工作人员数据/地域分配情况）（<http://intranet.unesco.org/hrm>）。

附 件 II

改善秘书处地域分配情况行动计划（2010-2015年）截至2011年6月1日的状况

实施战略的措施	时间范围	截至2011年6月1日的状况
预期成果:增加符合限额国家的数目, 以实现更为平衡的地域分配。		
措施 1 每双年度从未占名额和低于限额国家中招聘 10 名青年专业人员	双年度末 (2011 年)	招聘活动正在进行, 将于 2011 年 8 月完成。
措施 2 组织两期针对未占名额和低于限额国家的招聘讲习班, 以增加申请教科文组织职位的申请人人数	每双年度	
措施 3 与来自未占名额和低于限额国家的 <u>全国委员会</u> 秘书长和常驻代表团举行会议, 向其简要介绍教科文组织的政策和程序并为目标国家制定具体措施	2010 年 12 月底	与拉丁美洲及加勒比地区国家和亚洲及太平洋地区国家已经举行过会议, 后续行动计划正在制定之中
预期成果:增加低于限额地区组中未占名额和低于限额国家的职位申请人人数		
措施 1 与来自第 III 组 (拉丁美洲及加勒比地区国家) 和第 IV 组 (亚洲及太平洋地区国家) 的常驻代表团制定具体措施: <ul style="list-style-type: none"> 确定并实施与来自两个低于限额地区组的<u>常驻代表团</u>确定的<u>具体措施</u>, 如与有关会员国共同努力, 在专业出版物、杂志和专门网站上发布职位空缺通告, 以吸引合格的职位申请人。 各<u>全国委员会</u>共同组织信息讨论会, 通过培训工作人员增强其作用, 以便宣传教科文组织, 并提供关于其职业机会和招聘政策的信息。 	有待与常驻代表团和各全国委员会合作决定	与拉丁美洲及加勒比地区国家和亚洲及太平洋地区国家已经举行过会议, 行动计划正在制定之中。

持续实施的措施		
预期成果: 增加符合限额国家的数目, 以实现更平衡的地域分配。		
措施 1 根据数据/材料评估各部门/各局的情况; 基于预期空缺职位制定目标, 建立监测和报告机制。	评估总体情况, 并监测总体趋势。将报告工作落实到位, 每两个月向助理总干事/局长分发监测报告。	
措施 2 在主管的入职指导和培训课程中提升其对地域分配的认识。	地域分配列入新聘管理人员入职培训和对高级管理人员的简要介绍中	
预期成果: 各地区组在 D-1 级及以上职位中实现更好的平衡。		
措施 1 所有 D 级及以上职位全部对外通告, 以增加高级职位中来自未占名额和低于限额国家的申请人人数, 特别是考虑到今后五年将到来的人员退休影响。 基于预计空缺率为各部门/各局制定 D 级及以上职位的具体目标。	所有主任职位对外通告两个月。 制定全球目标, 对各地区组的变化趋势进行持续监测, D 级职位的最终候选名单尽可能包括来自未占名额和低于限额国家的申请人。	
措施 2 参与 D 级及以上职位的所有评估小组, 以确保已充分考虑到来自未占名额和低于限额国家的职位申请人。	人力资源管理局参与主任职位招聘的所有小组。	
措施 3 请办公室负责人向其他联合国机构和相关地方部委散发教科文组织的职位空缺通告。	持续实施。	
增加低于限额地区组中未占名额和低于限额国家的职位申请人人数		
措施 1 在每次招聘过程中, 专业职位任命的最终候选人名单里至少有一名来自未占名额或低于限额国家的申请人	持续实施。	

附件 III

截止2011年6月1日按职级分列的各国地域分配情况

会员国	标志	副总干事	助理总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	总计	上限	下限	现状
1 阿富汗	AFG							1	1		2	4	2	=
2 阿尔巴尼亚	ALB				1			1			2	4	2	=
3 阿尔及利亚	DZA					1	2		4		7	4	3	+
4 安道尔	AND						1				1	4	2	-
5 安哥拉	AGO											4	2	O
6 安提瓜和巴布达	ATG											4	2	O
7 阿根廷	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
8 亚美尼亚	ARM							2			2	4	2	=
9 澳大利亚	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
10 奥地利	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
11 阿塞拜疆	AZE											4	2	O
12 巴哈马	BHS							1			1	4	2	-
13 巴林	BHR								1		1	4	2	-
14 孟加拉国	BGD						1		1		2	5	3	-
15 巴巴多斯	BRB					2					2	4	2	=
16 白俄罗斯	BLR					1		1			2	4	2	=
17 比利时	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
18 伯利兹	BLZ											4	2	O
19 贝宁	BEN				2			1	1		4	4	2	=
20 不丹	BTN							2			2	4	2	=
21 玻利维亚	BOL								1		1	4	2	-
22 波斯尼亚和黑塞哥维那	BIH							2			2	4	2	=
23 博茨瓦纳	BWA				1				1		2	4	2	=
24 巴西	BRA			1	1		1	2	1		6	10	6	=
25 文莱达鲁萨兰国	BRN											4	2	O
26 保加利亚	BGR					3	2	2	1		8	4	2	+
27 布基纳法索	BFA					1	2	1			4	4	2	=
28 布隆迪	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
29 柬埔寨	KHM						2		2		4	4	2	=
30 喀麦隆	CMR				1		4	4			9	4	2	+
31 加拿大	CAN		1		1	1	5	2	5		15	14	8	+
32 佛得角	CPV							1			1	4	2	-
33 中非共和国	CAF											4	2	O
34 乍得	TCD						1				1	4	2	-
35 智利	CHL						1	1			2	4	3	-
36 中国	CHN		1		1	1	2	3	1		9	24	15	-
37 哥伦比亚	COL				1	2	1	1	1		6	4	3	+
38 科摩罗	COM						1			1	2	4	2	=
39 刚果	COG				1	1		3			5	4	2	+
40 库克群岛	COK								1		1	4	2	-
41 哥斯达黎加	CRI			1		1		1			3	4	2	=
42 科特迪瓦	CIV						1	1	1	1	4	4	2	=
43 克罗地亚	HRV							1	1		2	4	2	=
44 古巴	CUB						1	1			2	4	2	=
45 塞浦路斯	CYP								2		2	4	2	=
46 捷克共和国	CZE						1	1	1		3	5	3	=
47 朝鲜民主主义人民共和国	PRK					2					2	4	2	=
48 刚果民主共和国	COD						1	1	1		3	4	2	=
49 丹麦	DNK			1	1	4	3	1			10	6	4	+
50 吉布提	DJI					1					1	4	2	-
51 多米尼克	DMA					1					1	4	2	-

	会员国	标志	副总干事	助理总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	总计	上限	下限	现状
52	多米尼加共和国	DOM											4	2	O
53	厄瓜多尔	ECU					2					2	4	2	=
54	埃及	EGY				1	2	1				4	5	3	=
55	萨尔瓦多	SLV											4	2	O
56	赤道几内亚	GNQ											4	2	O
57	厄立特里亚	ERI				1		1				2	4	2	=
58	爱沙尼亚	EST					1					1	4	2	-
59	埃塞俄比亚	ETH	1			1	1	1	3			7	4	3	+
60	斐济	FJI								1		1	4	2	-
61	芬兰	FIN				1	1	1	2			5	5	3	=
62	法国	FRA		1	1	5	12	11	17	8		55	24	14	+
63	加蓬	GAB											4	2	O
64	冈比亚	GMB			1		1	1	1			4	4	2	=
65	格鲁吉亚	GEO						1	1			2	4	2	=
66	德国	DEU		1		1	5	10	6	1		24	30	18	=
67	加纳	GHA				1	1				1	3	4	2	=
68	希腊	GRC				1		2	2			6	6	4	=
69	格林纳达	GRD					1					1	4	2	-
70	危地马拉	GTM											4	2	O
71	几内亚	GIN					1	2				3	4	2	=
72	几内亚比绍	GNB							1			1	4	2	-
73	圭亚那	GUY											4	2	O
74	海地	HTI											4	2	O
75	洪都拉斯	HND						1	1			2	4	2	=
76	匈牙利	HUN					1				1	2	5	3	-
77	冰岛	ISL											4	2	O
78	印度	IND			1	2	1	2	3			9	14	9	=
79	印度尼西亚	IDN							3			3	6	4	-
80	伊朗伊斯兰共和国	IRN											5	3	O
81	伊拉克	IRQ							1			1	4	2	-
82	爱尔兰	IRL				1	2		1	2		6	5	3	+
83	以色列	ISR					1	2				3	5	3	=
84	意大利	ITA		1		1	6	8	6	1		23	20	12	+
85	牙买加	JAM							1	1	1	3	4	2	=
86	日本	JPN			1	2	2	7	19	5		36	45	27	=
87	约旦	JOR					1	2		3		6	4	2	+
88	哈萨克斯坦	KAZ					1					1	4	2	-
89	肯尼亚	KEN							1			1	4	2	-
90	基里巴斯	KIR											4	2	O
91	科威特	KWT											4	3	O
92	吉尔吉斯斯坦	KGZ							1	1		2	4	2	=
93	老挝人民民主共和国	LAO							1	1		2	4	2	=
94	拉脱维亚	LVA		1					1	1		3	4	2	=
95	黎巴嫩	LBN				1	2	4	2			9	4	2	+
96	莱索托	LSO											4	2	O
97	利比里亚	LBR											4	2	O
98	阿拉伯利比亚民众国	LBY								1		1	4	2	-
99	立陶宛	LTU					1	1	1			3	4	2	=
100	卢森堡	LUX											4	2	O
101	马达加斯加	MDG				1	1		1			3	4	2	=
102	马拉维	MWI					1	1	1			3	4	2	=
103	马来西亚	MYS					1	1	1		1	4	5	3	=
104	马尔代夫	MDV					1					1	4	2	-
105	马里	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
106	马耳他	MLT								1		1	4	2	-
107	马绍尔群岛	MHL											4	2	O

	会员国	标志	副总干事	助理总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	总计	上限	下限	现状
108	毛里塔尼亚	MRT			1				1			2	4	2	=
109	毛里求斯	MUS			1	1	1		1	1		5	4	2	+
110	墨西哥	MEX		1			4	2	3			10	12	7	=
111	密克罗尼西亚联邦	FSM											4	2	O
112	摩纳哥	MCO				1						1	4	2	-
113	蒙古	MNG				1			1			2	4	2	=
114	黑山	MNE											4	2	O
115	摩洛哥	MAR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
116	莫桑比克	MOZ				2		2				4	4	2	=
117	缅甸	MMR											4	2	O
118	纳米比亚	NAM							1			1	4	2	-
119	瑙鲁	NRU											4	2	O
120	尼泊尔	NPL						2	3			5	4	2	+
121	荷兰	NLD				2	1	1	4	1		9	10	6	=
122	新西兰	NZL			1		2	1	1			5	4	3	+
123	尼加拉瓜	NIC				1			1			2	4	2	=
124	尼日尔	NER					3		1	1		5	4	2	+
125	尼日利亚	NGA						1	2			3	5	3	=
126	纽埃岛	NIU											4	2	O
127	挪威	NOR				1		3	1			5	6	4	=
128	阿曼	OMN				1						1	4	2	-
129	巴基斯坦	PAK							2	1		3	5	3	=
130	帕劳	PLW											4	2	O
131	巴拿马	PAN								1		1	4	2	-
132	巴布亚新几内亚	PNG						1				1	4	2	-
133	巴拉圭	PRY											4	2	O
134	秘鲁	PER					3	1	2			6	4	2	+
135	菲律宾	PHL							2	3		5	5	3	=
136	波兰	POL				1	1		1			3	7	4	-
137	葡萄牙	PRT				1			2	1		4	5	3	=
138	卡塔尔	QAT											4	2	O
139	大韩民国	KOR			1			1	3	2	1	8	11	7	=
140	摩尔多瓦共和国	MDA							1			1	4	2	-
141	罗马尼亚	ROU						1	5	1		7	4	3	+
142	俄罗斯联邦	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
143	卢旺达	RWA							1			1	4	2	-
144	圣基茨和尼维斯	KNA						1			1	2	4	2	=
145	圣卢西亚	LCA				1				2		3	4	2	=
146	圣文森特和格林纳丁斯	VCT											4	2	O
147	萨摩亚	WSM											4	2	O
148	圣马力诺	SMR							1			1	4	2	-
149	圣多美和普林西比	STP								1		1	4	2	-
150	沙特阿拉伯	SAU											6	4	O
151	塞内加尔	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
152	塞尔维亚	SRB					1	1				2	4	2	=
153	塞舌尔	SYC						1	1			2	4	2	=
154	塞拉利昂	SLE				2		1				3	4	2	=
155	新加坡	SGP									1	1	5	3	-
156	斯洛伐克	SVK								2		2	4	2	=
157	斯洛文尼亚	SVN									1	1	4	2	-
158	所罗门群岛	SLB											4	2	O
159	索马里	SOM						1				1	4	2	-
160	南非	ZAF						2	2	1		5	5	3	=
161	西班牙	ESP					5	8	2	2		17	14	8	+
162	斯里兰卡	LKA				1	1					2	4	2	=
163	苏丹	SDN			1		1		1	1		4	4	2	=

会员国	标志	副总干事	助理总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	总计	上限	下限	现状
164 苏里南	SUR											4	2	O
165 斯威士兰	SWZ						1				1	4	2	-
166 瑞典	SWE					1	2		1		4	7	4	=
167 瑞士	CHE				1		1	1	1		4	7	4	=
168 阿拉伯叙利亚共和国	SYR					2		2			4	4	2	=
169 塔吉克斯坦	TJK											4	2	O
170 泰国	THA					1			1	1	3	5	3	=
171 前南斯拉夫的马其顿共和国	MKD					1	1				2	4	2	=
172 东帝汶	TLS											4	2	O
173 多哥	TGO					3					3	4	2	=
174 汤加	TON				1						1	4	2	-
175 特立尼达和多巴哥	TTO								1		1	4	2	-
176 突尼斯	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
177 土耳其	TUR			1	1			1			3	6	4	-
178 土库曼斯坦	TKM								1		1	4	2	-
179 图瓦卢	TUV											4	2	O
180 乌干达	UGA							1	1		2	4	2	=
181 乌克兰	UKR							2	1		3	4	3	=
182 阿拉伯联合酋长国	ARE											5	3	O
183 大不列颠及北爱尔兰联合王国	GBR			2	1	2	6	5			16	25	15	=
184 坦桑尼亚联合共和国	TZA											4	2	O
185 美利坚合众国	USA		1		2	9	10	11	5	1	39	76	46	-
186 乌拉圭	URY					1	2	1			4	4	2	=
187 乌兹别克斯坦	UZB						1	2			3	4	2	=
188 瓦努阿图	VUT											4	2	O
189 委内瑞拉	VEN											5	3	O
190 越南	VNM							2			2	4	3	-
191 也门	YEM							1			1	4	2	-
192 赞比亚	ZMB						1	1			2	4	2	=
193 津巴布韦	ZWE							1	1		2	4	2	=
总计		1	10	19	56	130	161	215	113	13	718			

其他

巴勒斯坦	PSE							1			1			
无国籍	ST1													
总计								1			1			
合计		1	10	19	56	130	161	216	113	13	719			

附件 IV

教科文组织性别平衡行动计划（2008-2015 年）¹

截至 2011 年 6 月 1 日的状况

招聘：预期成果： 在 2015 年前实现主任级职位上女性占 50% 的目标		
预期成果	为实施战略而采取的措施	取得的成果
在 2015 年前实现主任级职位上女性占 50% 的目标	情况评估	
	措施 1 根据数据/材料对各部门/各局的情况进行评估。根据预期空缺职位确定各部门/各局的目标。	已为以下部门/局确立了 2008--2015 年的招聘目标：教育部门、文化部门、传播与信息部门、自然科学部门、社会科学及人文科学部门、对外关系与合作部门和总部外协调局。人力资源管理局每半年对照目标对各部门/各局的表现进行监测。
	增加女性候选人人数	
	措施 2 提高 P-5 级工作人员中的女性人数，使男女雇佣比例为 1: 1	已指示各部门/各局，到 2015 年本组织 P-5 级实现性别均等，每两个 P-5 级职位中必须有 1 个由妇女担任。已根据不同部门的人员编制情况设定了目标。 自 2008 年 5 月以来，在总共 57 个 P-5 级任命职位中，有 19 个由妇女担任，女性雇佣比率为 33%。在 2010/2011 年，在总共 25 个 P-5 职位上中，有 9 名妇女得到任命，女性雇佣比率为 36%，低于 50% 的指标。人力资源管理局定期监测指标的进展情况。
	让更多的女性应聘者担任主任级职位	
措施 3 主任级职位的男女雇佣比率为 3: 2	已指示各部门/各局，到 2015 年本组织 D-1 级及以上职位实现性别均等。每 5 个职位中，必须有 3 个职位由妇女担任（或占 60%）。已根据不同部门的人员编制情况设定了目标。 自 2008 年 5 月以来，在总共 49 个 D-1 级及以上任命职位中，有 20 个由妇女接任，女性雇佣比率为 41%。2010/2011 年，在 21 个主任及以上任命职位中，有 8 个由妇女接任，女性雇佣比率为 38%，低于 60% 的指标。人力资源管理局定期监测指标的进展情况。	

¹ 《性别行动计划》在执行局第一七九届会议（2008 年 4 月）上提出。全文可查阅 179 EX/5 号文件第 I（VI）部分。

持续实施的措施	
招聘：预期成果： 在 2015 年前实现主任级职位上女性占 50% 的目标	
为实施战略而采取的措施	取得的成果
<p>情况评估</p> <p>制定监测和报告机制</p> <p>修改职位空缺通告的措词，鼓励合格妇女申请已公布的职位</p> <p>增加女性职位申请人人数</p> <p>通过妇女专业人员协会/网络发布主任级及以上职位的招聘广告</p> <p>实现遴选小组成员的性别平衡（P-5、主任及以上职位）</p> <p>让更多的女性应聘者入选主任职位</p> <p>要求主任及以上职位的最终候选人名单中至少包括2名合格的女性候选人。</p>	<p>人力资源管理局每半年编制一份性别平衡情况监测报告。</p> <p>职位空缺通告包括鼓励合格妇女申请已公布的职位的声明。</p> <p>为公布高级职位空缺通告，已与经计划部门认证的 42 个专业协会取得联系。几乎 20 个协会都积极确认发布教科文组织职位空缺通告。人力资源管理局定期发送 P-5 及以上职位的空缺通告，以便这些协会进一步散发。</p> <p>评估小组实现性别平衡，这由人力资源管理局来监督。</p> <p>已指示各部门/各局，在主任及以上职位的最终候选人名单中至少包括2名合格的女性候选人。此项工作由人力资源管理局定期监督。</p>
培训和辅导：预期成果： 通过专项学习举措提升女性职业发展	
<p>领导才能计划</p> <p>为P-4/P-5级女性工作人员制定和实施一项管理计划，包括一项辅导计划</p> <p>非正式网络</p> <p>支持设立非正式的高级别女性工作人员网络；建立横向（相互支持）和纵向（辅导）网络</p> <p>在培训中纳入性别平等内容</p> <p>在入职培训班中提高对性别的认识，将性别问题纳入机构培训模块。</p> <p>在领导才能与改革管理计划（LCMP）中列入提高性别认识内容</p>	<p>针对女性的领导才能和管理技能计划已经部署到位。75%的 P-4 级妇女参加了培训。此外，33%的 P-3 级妇女参加了该计划。在这五天计划结束时，参与者制定了个人行动计划，顾问保证在今后一年贯彻落实该行动计划。</p> <p>遵照该培训计划建立了中层女性工作人员非正式网络。她们借此机会进行非正式会晤，以进行讨论、交换意见并相互支持。</p> <p>将性别意识纳入机构培训。</p> <p>将性别认识纳入领导才能计划。</p>
留用和工作/生活平衡：预期成果： 落实工作/生活平衡措施，促进专业进步和发展。	
<p>通过参与经济合作与发展组织/欧洲航天局设立的法国当地就业配偶协会（LESA），支持联合国全系统的配偶就业倡议；</p>	<p>人力资源管理局目前与经济合作与发展组织/欧洲航天局合作，在巴黎建立当地就业配偶协会。已创建当地配偶就业协会网站，该网站已开始运行。</p> <p>教科文组织通过成本分摊方式向联合国配偶就业计划</p>

持续实施的措施	
招聘：预期成果： 在 2015 年前实现主任级职位上女性占 50% 的目标	
为实施战略而采取的措施	取得的成果
<p>建立当地就业配偶协会的法国网站；并向配偶就业计划，包括在总部外设立的计划提供资助</p> <p>与即将离开教科文组织的P-5及以上职位的女性工作人员进行离职谈话</p>	<p>提供资助。人力资源管理局参与联合国双职工和工作人员流动指导委员会（CEB），并设计了联合国双职工和工作人员流动网站的法国部分</p> <p>与所有 P-5 及以上职位的女性工作人员（退休除外）系统地进行离职谈话</p>
其他措施： 负责人事问题的工作人员管理联合委员会实现性别平衡	
<p>确保总干事任命的处理人事问题的工作人员管理委员会（如人事政策咨询委员会（ACPP）、工作人员个人问题咨询委员会（PAB））指定成员实现性别平衡</p>	<p>确保此类委员会成员的性别平衡。</p>



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Part IX Corr.

巴黎，2011年9月22日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 IX 部分

秘书处工作人员的地域分配及性别平衡

更正件

EX/6 Part IX 号文件内的第 36 C/41 号文件已做更改（参见后附的 36 C/41 Corr.号文件）。



大会
第三十六届会议
巴黎，2011 年

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

临时议程项目 11.4

36 C/41 Corr.
2011 年 9 月 22 日
原件：英文

总干事关于秘书处工作人员 地域分配及性别平衡问题的报告

更正件

该文件第 29、30 和 48 段以及附件 III 替换如下：

29. 36 C/INF.8 号文件附件 VI (表 I) 提供了总部计划部门和各局地域分配情况的详细数据。它显示出第 I 组在计划部门所占名额比例最高，然而其所占名额因部门不同而有所变化，例如在文化部门占 49%，在自然科学部门占 47%，在传播与信息部门占 28%。第 IV 组是教育部门、社会科学及人文科学部门和文化部门中所占比例第二高的地区组，所占名额在 14% 至 30% 之间，该组在教育部门所占比例最高 (30%)，在自然科学和文化部门比例较低 (14%)。第 II 组在各部门中所占名额有些变化，在自然科学部门所占比例最低 (6%)，在传播与信息部门所占比例最高 (24%)；第 III 组和第 V (a) 组在各计划部门中所占名额均不高于 17%；第 V (b) 组在传播与信息部门未占名额，除此以外，该组在所有计划部门所占名额均不高于 15%。

30. 在总政策和领导机构以及计划执行支助和行政管理部门中¹，第 I 组的所占名额比例最高，分别为 41% 和 44%，但在与计划有关的业务中，第 V (a) 组的优势 (33%) 大于第 I 组 (29%)。其他地区组在这些业务所占名额比例在 4% 至 15% 之间。36 C/INF.8 号文件附件 VI (表 2) 提供了详细数据。

48. 截至 2011 年 6 月 1 日，教科文组织专业人员 (P/D) 中有 49% 为女性，在联合国 12 个大型机构 (P/D 级人员) 中排名第三，仅次于联合国人口基金 (51%) 和联合国儿童基金会 (50%)。P-1 至 P-5 级别实现了性别平衡 (52%)。在初级职类中，女性人数多于男性：P-1/P-2 级为 69%，P-3 级为 52%。同 2010 年 1 月相比，变化不大。在 P-4 和 P-5 级中，女性比例分别为 46% 和 39%。随着 P-2/P-3 级工作人员升职，预计数目将会逐步增加。

¹ 根据 35 C/5 号文件，各类机构如下：总政策和领导机构：理事会 (GC)、执行局 (EXB)、总干事办公室 (ODG)、内部监督办公室 (IOS)、国际准则及法律事务办公室 (LA)、伦理处。与计划有关的业务：非洲部 (AFR) 和战略规划编制局 (BSP)。对计划执行的支助和行政管理：总部的总部外协调局 (BFC)、预算和财务管理处 (BFM)、对外关系与公众宣传部门 (ERI)、人力资源管理局 (HRM)、对外关系与合作部门 (ERC)、行政管理部门 (ADM)。

附 件 III

截至 2011 年 6 月 1 日按职级分列的地域分配情况

	会员国	缩写	副总干事 (DDG)	助理总干事 (ADG)	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	共计	上限	下限	现状
1	阿富汗	AFG							1	1		2	4	2	=
2	阿尔巴尼亚	ALB				1			1			2	4	2	=
3	阿尔及利亚	DZA					1	2		4		7	4	3	+
4	安道尔	AND						1				1	4	2	-
5	安哥拉	AGO											4	2	O
6	安提瓜和巴布达	ATG											4	2	O
7	阿根廷	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
8	亚美尼亚	ARM							2			2	4	2	=
9	澳大利亚	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
10	奥地利	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
11	阿塞拜疆	AZE											4	2	O
12	巴哈马	BHS							1			1	4	2	-
13	巴林	BHR								1		1	4	2	-
14	孟加拉国	BGD						1		1		2	5	3	-
15	巴巴多斯	BRB					2					2	4	2	=
16	白俄罗斯	BLR					1		1			2	4	2	=
17	比利时	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
18	伯利兹	BLZ											4	2	O
19	贝宁	BEN				2			1	1		4	4	2	=
20	不丹	BTN							2			2	4	2	=
21	玻利维亚(多民族国)	BOL								1		1	4	2	-
22	波斯尼亚-黑塞哥维那	BIH							2			2	4	2	=
23	博茨瓦纳	BWA				1				1		2	4	2	=
24	巴西	BRA			1	1		1	2	1		6	10	6	=
25	文莱达鲁萨兰国	BRN											4	2	O
26	保加利亚	BGR					3	2	2	1		8	4	2	+
27	布基纳法索	BFA					1	2	1			4	4	2	=
28	布隆迪	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
29	柬埔寨	KHM						2		2		4	4	2	=
30	喀麦隆	CMR				1		4	4			9	4	2	+
31	加拿大	CAN		1		1	1	5	2	5		15	14	8	+
32	佛得角	CPV							1			1	4	2	-
33	中非共和国	CAF											4	2	O
34	乍得	TCD						1				1	4	2	-
35	智利	CHL						1	1			2	4	3	-
36	中国	CHN		1		1	1	2	3	1		9	24	15	-
37	哥伦比亚	COL				1	2	1	1	1		6	4	3	+
38	科摩罗	COM						1			1	2	4	2	=
39	刚果	COG				1	1		3			5	4	2	+

会员国		缩写	副总干事 (DDG)	助理总干事 (ADG)	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	共计	上限	下限	现状
40	库克群岛	COK								1		1	4	2	-
41	哥斯达黎加	CRI			1		1		1			3	4	2	=
42	科特迪瓦	CIV						1	1	1	1	4	4	2	=
43	克罗地亚	HRV							1	1		2	4	2	=
44	古巴	CUB						1	1			2	4	2	=
45	塞浦路斯	CYP								2		2	4	2	=
46	捷克共和国	CZE						1	1	1		3	5	3	=
47	朝鲜民主主义人民共和国	PRK					2					2	4	2	=
48	刚果民主共和国	COD						1	1	1		3	4	2	=
49	丹麦	DNK			1	1	4	3	1			10	6	4	+
50	吉布提	DJI					1					1	4	2	-
51	多米尼克	DMA					1					1	4	2	-
52	多米尼加共和国	DOM											4	2	O
53	厄瓜多尔	ECU						2				2	4	2	=
54	埃及	EGY					1	2	1			4	5	3	=
55	萨尔瓦多	SLV											4	2	O
56	赤道几内亚	GNQ											4	2	O
57	厄立特里亚	ERI					1		1			2	4	2	=
58	爱沙尼亚	EST						1				1	4	2	-
59	埃塞俄比亚	ETH	1				1	1	1	3		7	4	3	+
60	斐济	FJI								1		1	4	2	-
61	芬兰	FIN					1	1	1	2		5	5	3	=
62	法国	FRA		1	1	5	12	11	17	8		55	24	14	+
63	加蓬	GAB											4	2	O
64	冈比亚	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
65	格鲁吉亚	GEO							1	1		2	4	2	=
66	德国	DEU		1		1	5	10	6	1		24	30	18	=
67	加纳	GHA				1	1				1	3	4	2	=
68	希腊	GRC				1		1	2	2		6	6	4	=
69	格林纳达	GRD						1				1	4	2	-
70	危地马拉	GTM											4	2	O
71	几内亚	GIN						1	2			3	4	2	=
72	几内亚比绍	GNB							1			1	4	2	-
73	圭亚那	GUY											4	2	O
74	海地	HTI											4	2	O
75	洪都拉斯	HND							1	1		2	4	2	=
76	匈牙利	HUN					1				1	2	5	3	-
77	冰岛	ISL											4	2	O
78	印度	IND			1	2	1	2	3			9	14	9	=
79	印度尼西亚	IDN							3			3	6	4	-
80	伊朗（伊斯兰共和国）	IRN											5	3	O
81	伊拉克	IRQ							1			1	4	2	-
82	爱尔兰	IRL				1	2		1	2		6	5	3	+
83	以色列	ISR						1	2			3	5	3	=
84	意大利	ITA		1		1	6	8	6	1		23	20	12	+
85	牙买加	JAM							1	1	1	3	4	2	=

会员国		缩写	副总干事 (DDG)	助理总干事 (ADG)	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	共计	上限	下限	现状
86	日本	JPN			1	2	2	7	19	5		36	45	27	=
87	约旦	JOR					1	2		3		6	4	2	+
88	哈萨克斯坦	KAZ						1				1	4	2	-
89	肯尼亚	KEN							1			1	4	2	-
90	基里巴斯	KIR											4	2	O
91	科威特	KWT											4	3	O
92	吉尔吉斯斯坦	KGZ							1	1		2	4	2	=
93	老挝人民民主共和国	LAO							1	1		2	4	2	=
94	拉脱维亚	LVA		1					1	1		3	4	2	=
95	黎巴嫩	LBN				1	2	4	2			9	4	2	+
96	莱索托	LSO											4	2	O
97	利比里亚	LBR											4	2	O
98	阿拉伯利比亚民众国	LYB								1		1	4	2	-
99	立陶宛	LTU						1	1	1		3	4	2	=
100	卢森堡	LUX											4	2	O
101	马达加斯加	MDG				1	1		1			3	4	2	=
102	马拉维	MWI					1	1	1			3	4	2	=
103	马来西亚	MYS					1	1	1		1	4	5	3	=
104	马尔代夫	MDV					1					1	4	2	-
105	马里	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
106	马耳他	MLT								1		1	4	2	-
107	马绍尔群岛	MHL											4	2	O
108	毛里塔尼亚	MRT			1				1			2	4	2	=
109	毛里求斯	MUS			1	1	1		1	1		5	4	2	+
110	墨西哥	MEX		1			4	2	3			10	12	7	=
111	密克罗尼西亚（联邦）	FSM											4	2	O
112	摩纳哥	MCO				1						1	4	2	-
113	蒙古	MNG				1			1			2	4	2	=
114	黑山	MNE											4	2	O
115	摩洛哥	MAR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
116	莫桑比克	MOZ				2		2				4	4	2	=
117	缅甸	MMR											4	2	O
118	纳米比亚	NAM							1			1	4	2	-
119	瑙鲁	NRU											4	2	O
120	尼泊尔	NPL						2	3			5	4	2	+
121	荷兰	NLD				2	1	1	4	1		9	10	6	=
122	新西兰	NZL			1		2	1	1			5	4	3	+
123	尼加拉瓜	NIC				1			1			2	4	2	=
124	尼日尔	NER					3		1	1		5	4	2	+
125	尼日利亚	NGA						1	2			3	5	3	=
126	纽埃	NIU											4	2	O
127	挪威	NOR				1		3	1			5	6	4	=
128	阿曼	OMN				1						1	4	2	-
129	巴基斯坦	PAK							2	1		3	5	3	=
130	帕劳	PLW											4	2	O
131	巴拿马	PAN								1		1	4	2	-

会员国		缩写	副总干事 (DDG)	助理总干事 (ADG)	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	共计	上限	下限	现状
132	巴布亚新几内亚	PNG						1				1	4	2	-
133	巴拉圭	PRY											4	2	O
134	秘鲁	PER					3	1	2			6	4	2	+
135	菲律宾	PHL							2	3		5	5	3	=
136	波兰	POL				1	1		1			3	7	4	-
137	葡萄牙	PRT				1			2	1		4	5	3	=
138	卡塔尔	QAT											4	2	O
139	大韩民国	KOR			1			1	3	2	1	8	11	7	=
140	摩尔多瓦共和国	MDA							1			1	4	2	-
141	罗马尼亚	ROU						1	5	1		7	4	3	+
142	俄罗斯联邦	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
143	卢旺达	RWA							1			1	4	2	-
144	圣基茨和尼维斯	KNA						1			1	2	4	2	=
145	圣卢西亚	LCA				1				2		3	4	2	=
146	圣文森特和格林纳丁斯	VCT											4	2	O
147	萨摩亚	WSM											4	2	O
148	圣马力诺	SMR							1			1	4	2	-
149	圣多美和普林西比	STP								1		1	4	2	-
150	沙特阿拉伯	SAU											6	4	O
151	塞内加尔	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
152	塞尔维亚	SRB					1	1				2	4	2	=
153	塞舌尔	SYC						1	1			2	4	2	=
154	塞拉利昂	SLE				2		1				3	4	2	=
155	新加坡	SGP									1	1	5	3	-
156	斯洛伐克	SVK								2		2	4	2	=
157	斯洛文尼亚	SVN									1	1	4	2	-
158	所罗门群岛	SLB											4	2	O
159	索马里	SOM						1				1	4	2	-
160	南非	ZAF						2	2	1		5	5	3	=
161	西班牙	ESP					5	8	2	2		17	14	8	+
162	斯里兰卡	LKA					1	1				2	4	2	=
163	苏丹	SDN			1		1		1	1		4	4	2	=
164	苏里南	SUR											4	2	O
165	斯威士兰	SWZ						1				1	4	2	-
166	瑞典	SWE					1	2		1		4	7	4	=
167	瑞士	CHE					1	1	1	1		4	7	4	=
168	阿拉伯叙利亚共和国	SYR					2		2			4	4	2	=
169	塔吉克斯坦	TJK											4	2	O
170	泰国	THA					1			1	1	3	5	3	=
171	前南斯拉夫马其顿共和国	MKD					1	1				2	4	2	=
172	东帝汶	TLS											4	2	O
173	多哥	TGO					3					3	4	2	=
174	汤加	TON					1					1	4	2	-
175	特立尼达和多巴哥	TTO								1		1	4	2	-
176	突尼斯	TUN		1			1	3		4	2	11	4	2	+
177	土耳其	TUR			1		1		1			3	6	4	-

会员国		缩写	副总干事 (DDG)	助理总干事 (ADG)	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	共计	上限	下限	现状
178	土库曼斯坦	TKM								1		1	4	2	-
179	图瓦卢	TUV											4	2	O
180	乌干达	UGA							1	1		2	4	2	=
181	乌克兰	UKR							2	1		3	4	3	=
182	阿拉伯联合酋长国	ARE											5	3	O
183	大不列颠及北爱尔兰联合王国	GBR			2	1	2	6	5			16	25	15	=
184	坦桑尼亚联合共和国	TZA											4	2	O
185	美利坚合众国	USA		1		2	9	10	11	5	1	39	76	46	-
186	乌拉圭	URY					1	2	1			4	4	2	=
187	乌兹别克斯坦	UZB						1	2			3	4	2	=
188	瓦努阿图	VUT											4	2	O
189	委内瑞拉（玻利维亚共和国）	VEN											5	3	O
190	越南	VNM							2			2	4	3	-
191	也门	YEM							1			1	4	2	-
192	赞比亚	ZMB						1	1			2	4	2	=
193	津巴布韦	ZWE							1	1		2	4	2	=
共计			1	10	19	56	130	161	215	113	13	718			

其它	缩写	副总干事 (DDG)	助理总干事 (ADG)	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	共计	上限	下限	现状
巴勒斯坦	PSE							1			1			
无国籍	ST1													
共计								1			1			

总计		1	10	19	56	130	161	216	113	13	719			
-----------	--	----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	--	--	--



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Partie IX Add.

巴黎，2011年9月30日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 IX 部分

秘书处工作人员的地域分配及性别平衡

增补件

概 要

教科文组织国际工作人员协会和教科文组织工会就总干事关于具体事项的报告提出联合意见。

I. 工作人员地域分配情况

A. 一般性意见

1. 187 EX/6 号文件在介绍有关秘书处内部地域分配数据的形式方面有比较大的问题。坦率地说，很难看得懂。而有关秘书处内部的性别平衡问题就讲得很明白，容易理解。由此看来，前者的问题就更加显而易见。比如说，在谈到地域分配时，对预算出资的职位和预算外出资的职位作了区分，而在介绍性别平衡问题时就没有作这样的区分。

2. 从这个角度谈不平衡是不合逻辑的，因为制定地域分配和性别政策的主要理据之一是确保遵照会员国提出的价值观来履行秘书处的职责：因此区分预算出资的职位和预算外出资的职位完全是官僚主义的东西，与现行政策的总体思想毫不相干。

3. 其次，有关地域分配的内容也使我们介绍数据的理据是否协调一致的问题产生了疑问。比如，文件中大部分数据的介绍是按地区分类的，很清楚也容易理解，但这方面的信息却是有选择提供的。在谈到性别平衡时是按地区分类的，但在具体职级方面却没有提供任何地区分布方面的信息。具体职级方面提供的唯一信息是按国家分类的，说的不清楚，也不容易看明白。

4. 总之，我们比较关注有关地域分配部分所提供的信息。与有关性别平衡的内容相比，地域分配部分更加复杂，也更难理解。秘书处也许会说，性别平衡只涉及 2 项分类而地域分配涉及 193 项（会员国），但是，从地区的角度来分析地域分配问题正是一种能极大提高可读性，使读者更好了解总体情况的方法。

5. 因此我们建议，秘书处今后介绍数据时应按职级和地区分类，不要再说些什么介绍此类数据的唯一正式方式是按国家分类等华而不实之词了。事实上，执行局也承认这些地区是各国有机结合在一起的整体。对秘书处来说，尤其是在介绍对会员国十分重要的数据时，也应该这样来看问题。

B. 具体意见

6. 尽管本组织做了种种努力，以实现工作人员职位的地域平衡，但情况并没有得到改善，甚至还在恶化，有职位名额的会员国从 2008 年的 165 个减少到 2011 年 6 月的 152 个国家。

7. 这份报告把下降趋势归因为工作人员的退休，并指出秘书处已经采取了措施以改善这种局面。令人遗憾的是，事实证明采取的措施是不足以解决问题的。也许有人会问，为什么？那么让我们举例看看这些措施吧（措施 1）：

- 从低于限额的国家招聘 10 名青年专业人员；
- 在有针对性的未占名额和低于限额的国家举办 2 次招聘讲习班--然而，没有具体的说明和指标，我们很难想象邀请什么人来参加讲习班？如何组织这些讲习班？和谁一起组织？我们提出这些问题是合理的，因为这些讲习班至今尚未举办；
- 举办全委会秘书长会议--我们觉得参与者非常有局限--不管怎样，迄今为止还是在拉丁美洲及加勒比和亚太地区举办了 2 次--但令人遗憾的是至今没有拟订任何行动计划。

8. 这类措施似乎并没有取得预期成果。也许应当在秘书处采取进一步的行动来改善这一局面，尤其是在遴选候选人的过程中。从过去的历史来看，虽然有来自低于限额国家的候选人申请空缺职位，他们也很好地满足了招聘要求，但优先考虑的往往是那些来自超限额的国家。

9. 这些不足以解决问题的措施是改变不了局面的。我们赞成空缺职位的招聘广告应当针对未占名额和低于限额的国家，以吸引更多的申请者。但只是召开常驻团会议是无法做到这一点的。我们希望对外关系和宣传部门与人力资源管理局协作，确保招聘广告刊登在目标国家的相关刊物上。改善地域分配不仅仅意味着教科文组织需要增加占有名额的会员国的数量，而且还需要在地区小组之间和地区小组内的职级分布上改善整体平衡。

II. 工作人员的性别平衡

10. 在**性别平衡**方面，187 EX/6 号文件第 IX 部分的第 2 节显示，秘书处做的工作还不够充分。至于主要目标之一 -- 到 2015 年实现主任一级的性别平衡，女性占 50%--对实现或接近这一目标我们都无法抱有希望，因为目前这一职级的女性比率要低得多，只占 27%，与前一个双年度相比只提高了 3%。按照这样的进度，要到 2025/2026 年才能实现这一级别的性别平衡。

11. 秘书处介绍了为改变这些趋势所采取的措施，比如为各部门和局制定目标。但是这些措施只是重申了之前已经拟订的工作而已。主要问题之一似乎在于这些措施的官僚主义方式

上。首先，人力资源管理局指示各部门/局招聘一定比率的女性，却又没有具体说明这样做如何来避免与首先考虑能力和效率要求的冲突问题。

12. 其次，提出的这些措施是打官腔的，因为它们不能真正解决性别失衡是与秘书处整体文化相联系的问题。比如，我们注意到没有举办过招聘官的培训，使他们更好地认识性别平衡及其益处以及如何来实现性别平衡--将性别问题纳入机构的培训之中是一件好事，而具体针对招聘官的培训将证明是很有用的手段。

13. 文件中所列举的方式似乎并没有意识到，性别平衡应当成为男性和女性共同赞成并协力实现的目标。如果看了一项令人感到意外的调查结果，就很容易理解这一点：在 P-2 和 P-3 职级上女性分别占 69% 和 52%，P-4 和 P-5 职级的女性比率要低一些，但随着预期 P-2/3 工作人员的职业晋升，这一比率也将不断得到提高。但是，这似乎并不具有说服力。

14. 首先，这种不利于年轻男性的比例失衡是否就是一种积极的现象还有待证实（他们是年轻人，对高职级上的性别失衡，他们最不应该负责）。如果不去深究不同职级的年龄金字塔问题，人们就很容易认为，这一现象正好说明许多女性都在低职位上工作。

15. 其次，在低级职位上女性工作人员多于男性工作人员并不意味着女性自然会得到职业晋升，尤其是联想到，当 P-2 女性工作人员的比例提高时，P-5 女性工作人员的比例却下降了（幅度不大）。

16. 此外，在分析 187 EX/6 号文件第 IX 部分所介绍的趋势和措施时，人们难免会得出结论，本组织的方向有问题。也许他们是打官腔，但人力资源管理局所做的工作显示，性别平衡还有待在秘书处的文化中扎根。虽然不是是一种普遍的观点，但性别和地域分配不平衡问题意味着，事实上对一部分人（工作人员或应聘人员）的评价不是以能力为唯一的标准。现在招聘工作已经完全下放到各部门，这就意味着要落实以平等的准则保护女性候选人的原则，往往取决于招聘负责人的性别意识。这还意味着目前在确定面试小名单之前的招聘初期，并不存在防止完全合格的女性和来自低于限额国家的候选人落选的机制。

17. 最后，另一个让我们关注的是工作/生活平衡的问题，即《性别平衡行动计划》的三项内容之一。目前的行动计划似乎完全集中在配偶的就业上，但这只是多重主题的一个方面。比如，工作/生活的平衡还涉及孩子的养育问题，包括所有人（包括临时人员）的产假和父

母假、良好的儿童保育支助条件（幼儿园问题）。现实是这些条款都列入了手册，但还需要得到改善，这样才能使性别平衡的文化成为秘书处文化的组成部分。

18. 因此，两个工作人员协会依然关注的是，实现地域和性别平衡的目标进展缓慢，而且有可能受到拟议的人力资源管理战略建议，尤其是招聘、流动和合同安排建议的进一步影响。

国际工作人员协会主席

教科文组织工会主席



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6 Part X

巴黎，2011年8月12日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

人力资源管理战略（2011--2016年）：对行动计划的最新修订

概 要

依照执行局第 186 EX/25 号决定和大会第 35 C/79 和 35 C/82 号决议的要求，总干事特此提出人力资源管理战略以及对行动计划的最新修订，说明当前在人力资源各个重要领域所实施的具体措施。

所提及活动的财务和行政影响未超出 36 C/5 的范围。

希望执行局采取的行动：第 3 段中的决定。

1. 本文件系按照第 186 EX/25 号决定的要求提交，该决定请总干事进一步完善人力资源管理战略并向执行局第一八七届会议提交有关行动计划最新修订情况的报告，说明当前在招聘、人员流动、工作人员发展、平衡地域代表性和高级人员性别平衡等人力资源重要领域所实施的具体措施。
2. 为使理事机构的文件分发工作合理化，总干事向大会第三十六届会议提交的关于人力资源管理战略的报告（36 C/40 号文件）包括在本文件中。

希望执行局采取的行动

3. 鉴于本文件提出的种种考虑因素，执行局可以考虑通过如下决定：

执行局，

1. 忆及第 186 EX/ 25 号决定，
2. 还忆及第 35 C/ 79 和 35 C/ 82 号决议，
3. 审议了 187 EX/6 号文件第 X 部分，
4. 批准 36 C/40 号文件附件 I 中所载建议的人力资源战略以及附件 II 中所载的行动计划；
5. 请总干事就该战略的监督和阶段评估以及既定目标的实现情况，向执行局第一八九届会议提交第一次定期进展报告并在此后每两年提交一次报告，详细说明有关基准和预期时间范围。



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

大会
第三十六届会议
巴黎，2011 年

附 件

187 EX/6 Part X
Annex

36 C

36 C/40

2011 年 8 月 10 日

原件：英文

临时议程项目 11.3

总干事关于 2011-2016 年人力资源管理战略的报告

说 明

依据：第 35 C/82 号决议第 I 部分、第 186 EX/ 25 号决定。

背景：根据该决议的要求，总干事向大会提出《2011-2016 年人力资源管理战略》。

目的：向大会通报有关支助教科文组织中期战略的《2011-2016 年人力资源管理战略和行动计划》。

需要做出的决定：见第 5 段。

引言

1. 根据第 35 C/82 号决议第 I 部分的要求，本文件提出《2011-2016 年人力资源管理战略》。该人力资源战略的总体目标是确保教科文组织拥有一支有能力、有熟练技能和有动力的工作人员队伍。作为一份滚动性文件，它能够适应未来的挑战和要求。

2. 按照执行局第一八六届会议的决定（第 186 EX/25 号决定），又对该人力资源战略进行了修改和加强，其目的是适应教科文组织当前和今后的具体情况。它目前主要集中在 3 个主要目标方面：**提高教科文组织的执行能力；加强总部外机构和跨部门工作方法；制定有效的人力资源规划。**

3. 该人力资源战略涉及到人力资源管理的基本和关键方面，例如，征聘、流动性、人员培养、地域和性别多样化、灵活性和有效管理。该《人力资源战略》全文载于附件 I。它还包括：

- 问责框架（附录 1）。
- 教科文组织工作人员的人员概况，说明工作人员总体人数的发展趋势、外地办事处/总部人员配备、性别/地域分布情况、年龄和任职年限（附录 2）。
- 它还得到一份《行动计划》的补充，该行动计划详细介绍了即将为实现各项目标而执行的措施，并且包括关键绩效指标、时限和责任（附件 II）。

进展报告

4. 执行局要求总干事向其第一八七届会议提出对《行动计划》的最新修订，说明当前在人力资源各个重要领域（征聘、流动性、人员培养、地域分布和性别）正在实施的具体措施。已经实施或正在实施的行动如下：

a) 征聘

- 对推荐信进行系统性地核查，确保可溯性；
- 新制定的职位空缺通告格式要有吸引力，要有资料丰富的内容；
- 正在和对外关系与公共宣传部门一起研发新的人力资源管理（HRM）网站；
- 有关电子征聘工具的工作正在顺利推进之中；

- 正在制定有关教育部门计划专家和处长的一般性岗位说明。一旦这项工作得以完成并进行评估，将会在其他方案部门进行实施。
- b) 人员培养
- 已经在网上发布《能力培养培训教材》
- c) 高级职位的均衡地域代表性和性别平衡
- 每 2 个月向助理总干事和办事处主任发送附地域和性别指标的监测图；
 - 进度报告全文载于 36 C/41 号文件（关于工作人员地域分布和性别平衡的报告）。
- d) 另外，已对征聘、绩效管理和地域流动性政策和程序进行审查。为此，人力资源管理部已经设立了专案小组。为了支持执行该人力资源战略，已经制定了一个传播计划。

决议建议

5. 鉴于以上情况，大会可以考虑通过如下决议草案：

大 会，

1. 忆及第 35 C/ 82 号决议和第 186 EX/ 25 号决定，
2. 审议了36 C/40 号文件，
3. 批准人力资源管理战略，并请总干事在未来预算的范围内，根据教科文组织的战略和计划实施该战略；
4. 要求总干事向执行局第一八九届会议提交有关人力资源管理战略的第一次进展审查报告并在此后每两年提交一次报告，以及向大会第三十七届会议提交一次全面报告。

附 件 I

教科文组织 2011-2016 年人力资源管理战略

导 言

1. 教科文组织最宝贵的财富是人才。若要完成会员国确定的使用，则需要专门知识、技能和为之奋斗的人发挥干劲。必须征聘工作人员，支持他们发展、合理部署，尽可能以最符合成本效益的方法实施管理，以便通过教育、科学、文化、传播和信息促进和平文化和建设和平文化、消除贫穷、推动可持续发展和文化间对话。

《人力资源战略》的制定

2. 经与高级管理部门及会员国的代表进行磋商，进一步编写了《2011-2016 年人力资源管理战略》。通过 2010 年 12 月开展的一项有 1 200 名工作人员参与的《全球工作人员调查》，咨询了同仁会和全体工作人员的意见。¹

《人力资源战略》的目标

3. 按照 C/4 号文件中的规定，该人力资源战略的总体目标是支持教科文组织执行今后 5-6 年（2011-2016 年）的战略。由于该人力资源战略与两个 C/4 号文件所涉及期间（2008-2013 年和 2014 年-）重叠，故应该被视为一项滚动战略，它可在必要时进行调整，以便支持教科文组织的战略优先事项。

4. 在今后几年中，该人力资源战略将以支持始于 2012 年执行的外地办事处网络改革为目标。它还将着手实施外部独立评估专家（IEE）所提出的与人力资源有关的建议、外聘审计员所提出的建议以及内部监督办公室在过去几年所进行的内部监督评估。该人力资源战略还设想尽可能地协调联合国共同制度人力资源政策和做法。后者对联合国“一体行动”特别重要。

5. 《人力资源战略》的三项主要目标：

1. 提高教科文组织的执行能力；

¹ 2010 年全球工作人员调查的结果已在内部网上发布。

2. **加强总部外机构和跨部门工作方法；**
3. **制定人力资源规划，**为今后几年的大量工作人员更替做好准备。

6. 这三项目标与人力资源管理的主要重点领域保持一致：**人才管理**：吸引和留住人才；**提高工作人员能力**：通过学习和培养，培养工作人员的能力；以及创建**有利的环境**：创建有助于提高工作效率的工作环境。

7. 将优先在以下领域采取行动：

- a. **有效的征聘和选拔**是教科文组织今后成功的关键之一。教科文组织将采取更加主动、有效和高效的方式吸引最合格的候选人。应该进一步加快和逐步简化教科文组织的征聘和选拔周期。
- b. **工作人员流动性**是效率的关键，能够成为一个非常有效的动机因素。跨学科、跨部门和跨办事处协调和打破传统常规不仅有助于培养工作人员，而且有助于培养“团队精神”和支持变革文化。教科文组织将把提高工作人员流动性作为教科文组织的一种工作方式，因为它将确保内部有经验的工作人员资源能够在需要的时候被调动到需要的地方。
- c. **人员培养**：教科文组织将实施各项计划，以确保对所取得的成果进行评估，在采取有效措施的同时确保其管理队伍的质量能够继续提高。根据主要技能、管理和伙伴关系专业知识的发展情况，调整《学习和发展战略》。
- d. **地域代表性**对于提高教科文组织工作人员队伍的多样性和多元文化也很重要。在今后六年里，教科文组织将继续努力工作，以确保在这一领域内取得进展。
- e. **工作人员队伍的性别平衡**对于实现各级的性别平衡极其重要。已在性别平衡方面取得进展，《性别平衡行动计划》需要继续实施，特别是在主任及主任以上级别。
- f. **有效管理**对于顺利实现教科文组织使命极其重要。建立负责任和有效的管理文化是释放教科文组织工作人员内在潜力以及为教科文组织继续发挥职能提供有利环境的第一要害。教科文组织将努力提高其管理队伍的能力。
- g. **灵活性**对于任何组织应对其环境和变革挑战的能力来说都是一种极其重要的考验。流动性是这种能力的一部分，即在有需要时流动的能力，但为满足这些计划需求可利用的一系列合同选项也是这种能力的一部分。教科文组织将致力于增加合同选项并精简其程序。

8. 总之，该人力资源战略的目的是帮助改革机构文化，其目标是：²

具有创新性——奖励勇于承担风险的精神，致力于实现共同理想；

具有包容性——与会员国和其他合作伙伴开展战略合作；

具有反思精神——进行试点改革并系统地吸取自身的经验教训；

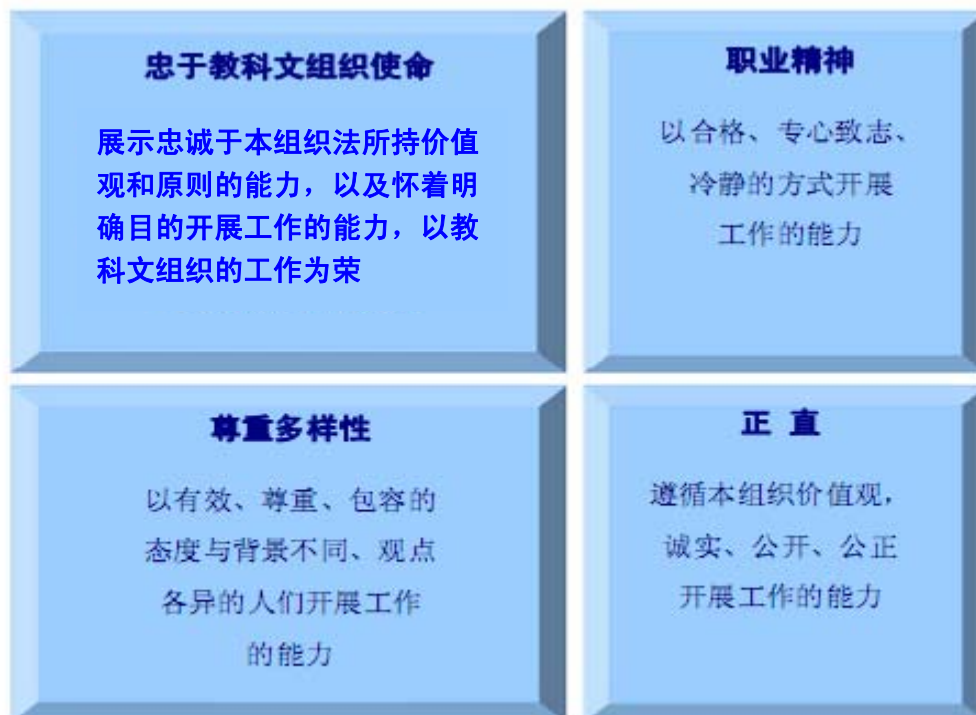
具有向外看的精神——把自己定位为更广泛的全球系统的一部分；

具有合作精神——优先考虑集体利益，而不是党派利益，开展跨境合作。

9. 该人力资源战略定义了高级管理层、工作人员和人力资源管理部门在该战略实施及治理过程中的作用，并且包括了一个高级别问责框架（附录 1）。该战略还得到一项《行动计划》的补充，其中详细介绍了各项措施、关键绩效指标、时限和责任（附件 II）。

共同价值观——《人力资源战略》的基础

10. 为教科文组织工作意味着积极参与实施其使命、目的和目标。2010 年全球工作人员调查表明，教科文组织工作人员致力于教科文组织的任务授权，并且坚信其使命。在教科文组织机构内部的各种职责当中，教科文组织工作人员都在为一项共同事业而奋斗，分享的共同价值观就是“我们教科文组织工作人员队伍的工作方式”：



² 185 EX/18 号文件，教科文组织独立外部评估报告。

目标 1：提高教科文组织的执行能力

11. 提高教科文组织的执行能力需要吸引和留住忠诚教科文组织价值观的人才。它需要事先确定对人员的基本要求和技能要求（工作人员队伍规划），从而针对这些需求制定并实施人员配置战略，为有效的接续规划机制铺平道路，确保计划的连续性，避免职位空缺。它还需要为工作人员提供人力资源支持，为学习和专业成长提供机会。

A. 吸引有才能的候选人

12. 教科文组织将更加主动、有成效和高效率地吸引优质和适当的候选人，确保能够吸引包括妇女在内来自不同地域背景的人才为教科文组织服务，并确保在适当时机和必要时部署这些人才。

B. 征聘

13. 征聘决定具有长期、持久的影响。除了技术技能之外，教科文组织将更加关注一般的、关键技能的征聘标准，如管理技能、团队合作能力、交流、项目管理和网络建设。将引入能力考察面试，以确保测试关键技能/能力。人力资源管理局将通过提供培训和派出专家作为关键职位评价小组的成员，协助各部门顺利开展面试工作。

14. 将采取措施确保征聘进程不仅高效，而且符合经济效益、透明和及时。

C. 学习与发展

15. 学习与发展计划将作为《人力资源战略》的基石。其目的是切实支助和促进发展对于成功实现计划目标所必不可少的技能和能力。

16. 将明确从培训转向工作人员发展，还将通过有效、互动和灵活的学习模式促进学习。

17. 学习与发展计划将把重点放在对于成功开展教科文组织业务，包括项目和计划管理、建立伙伴和筹集资金所必不可少的关键通用技能上。将通过专门计划为关键技能，如管理和伙伴关系发展能力，提供支助。

18. 为确保重要专家的专门知识得以维系，教科文组织还将鼓励和支持借调、短期借调以及与大学、政府部门、智库以及其他主要智囊机构开展交流活动。

19. 以工作为基础的学习、流动、组织内部和外部的短期派任，以及参加会议、科学出版物、网络和专业协会都将被视为关键的学习方式。还将充分利用网络学习和在线互动计划（如网上研讨会、电子学习等）提供的机会，这两种方式都很灵活，且性价比高。

20. 学习与发展委员会的作用将作为各项学习与发展倡议，包括所有技能和知识发展的一个战略监督机构。

21. 将审查学习与发展预算，以期将更大份额分配给各部门，由它们负责资助学习活动，以在各自职责领域支持计划的执行。

22. 工作人员对其自身发展负责，组织有责任创造有利的环境。然而，在确定双年度预期结果时，要求监督者为其每位下属员工讨论并商定一个学习与发展目标。

新征聘人员的上岗和指导

23. 教科文组织将延长和改进新征聘人员的上岗进程，这样，所有级别的新员工就能详细了解情况，并为完成任务做更充分的准备。还将鼓励和支持建立指导社区。

D. 职业发展规划和支助

24. 职业发展建立在工作人员、管理人员和教科文组织之间的伙伴关系方法上。每个工作人员的专业发展都很重要，并且对工作人员和教科文组织都很重要。

25. 为促进职业规划，将推行类似其他联合国机构的职业模型，配有关于可能的职业机构、晋升途径和所需全套技能的实用信息。晋升途径可以是技能类专业人员途径，也可以是多方面人才/管理类晋升途径，这需要证明具备适当的管理技能/潜力。将鼓励多方向晋升途径，而非传统的直线结构。将开发技能评估工具。

跨学科工作

26. 将鼓励工作人员以小组为单位工作，能够对新问题和机会做出迅速反应。这将能加强本组织内部的学科间工作以及职能流动。36 C/5 规划的六个跨部门平台³为此类小组工作提供一个明确框架。本组织还将鼓励多种、非层级备选办法，以促进提出关于如何为教科文组织计划做出贡献和提高其影响力的个人倡议与建议。

³ 和平文化、气候变化、艾滋病毒/艾滋病、冲突后和灾后、小岛屿发展中国家、非洲优先。

27. 将在人力资源管理局提供职能支助服务，以为工作人员提供职业信息和意见。它还将协调一项指导计划，将初级专业人员和新征聘人员与更高级的工作人员结成对子，时间为六个月至一年，提供职业指导、网络和支持。

全套技能

28. 将加强教科文组织工作人员的关键技能，如创新、建立伙伴关系、传播、做项目以及团队合作的能力；将高度重视与教科文组织伙伴进行专业互动和成功管理教科文组织网络的能力。考虑到管理一级的人员更替比例较高且对高超管理技能的潜在需求，对管理潜能的关注也将作为一个优先事项。

工作人员流动

29. 工作人员流动是专业发展不可缺少的组成部分。流动可以是地域或职能性质的流动；它通常为一个较长时期的派任，但也可能是短期派任。它提供了获取新技能、知识和经验的机会。全球工作人员调查显示，许多工作人员渴望有更多的流动机会。然而，除艰苦工作地点的工作人员外，工作人员流动的概念尚未融入并在教科文组织内部实行，有相当数量的工作人员已在同一岗位上延期工作。这种缺乏流动的状况可能导致员工丧失动力并影响效率。

30. 为推动工作人员的流动，将对已经延期多年从事同一工作的工作人员开展工作人员发展审查。审查的目的是探究对于工作人员和计划实施符合双方利益的流动机会。遇到流动机会有限或如果这并非最佳选择的情况时，鼓励提供短期派遣、部门间项目工作、发展任务。还将引入一个促进部门之间交流的试点计划，以鼓励和支持跨学科发展。

31. 教科文组织将继续推行地域流动，并将审查其他地域流动政策，以借鉴其他国际组织的最佳做法更新自身的方法和机制，从而支持教科文组织计划的执行。即将开始的办事处网络审查有望增加总部外的工作机会，应当借此促进流动。将继续在现行政策的执行范畴内，及时为艰苦工作地点的工作人员重新分配任务。⁴

32. 主张和重申流动明显有助于专业发展和职业进步，以此加强对流动的支持。执行局的决定⁵证实，根据地域流动计划，应当加强总部外工作经验作为晋升的一个重要标准这一

⁴ 2010年，对所有艰苦工作岗位且超过其标准任期的工作人员进行了重新安排。

⁵ 第181 EX/6号决定（2009年4月）。

点。P-4 级别职位将优先给予在总部外工作至少一年的工作人员。⁶对于晋升至 P-5 及以上级别职位，将把不同工作地点和/或部门的任务分派显示出的灵活性和流动性作为一项公认优点。

33. 关于支持流动的奖励措施，教科文组织的做法将与联合国系统的统一做法保持一致。

34. 机构间流动将获得大力支持；将切实加强宣传其他机构的机会，探索进行交换的可能。还将在新借调和暂调政策的框架内规划其他非联合国组织/机构的任务分派。

E. 有利的工作环境

35. 建立一种积极有利的工作环境是要确立和维持鼓励工作人员积极性的必要的内部条件。这指的是一种安全健康的工作环境，一种包容、尊重、没有骚扰和歧视的工作环境；在这种环境中，联合国的核心价值观得以遵守，并能够与工作人员和同仁会开展建设性对话。在这种环境中重要的是确保设有认可工作人员和团队杰出表现的机制。

36. 将定期开展工作人员调查，以衡量积极性、监测概念并获得工作人员的直接反馈。

对工作人员的认可

37. 教科文组织将确保以激发工作人员积极性和有助于实现教科文组织目标的方式认可个人和团队的贡献。将通过给予应得的荣誉建立追求卓越和认可的文化。工作人员绩效报告将包括外聘审计员建议的一个四级杰出表现评级，这将有助于明确确认和报告杰出的表现。

38. 应当推行和/或加强肯定良好表现、成功成就和模范态度的正式和非正式方法。

39. 将鼓励、支持和承认所有级别的创新项目和倡议。

40. 将审查择优晋升计划的影响/效果。将根据联合国共同制度内（国际公务员制度委员会和行政首长协调委员会人力资源网络）目前的讨论，探索和引入奖励高效优秀工作人员的其他方法。

⁶ 根据长期有效的《人力资源手册》条款。

工作人员 - 管理层关系

41. 工作人员与管理层的关系仍将继续作为一个优先事项，将与同仁会开展的公开、持续和建设性对话为基础，通过与常设咨询委员会的连续合作开展。将采用创新方法，如工作人员调查，收集工作人员的反馈信息。希望管理人员和主管在其监督下持续、定期与其下属工作人员进行开放、建设性的交流。

F. 管理能力

42. 今后六年，教科文组织将力求提高其管理队伍的质量和数量，并将优先重视管理技能，这对于顺利执行本组织的全球战略非常重要。

43. 将根据管理能力或潜能任命管理职责岗位。教科文组织还将投资并加强中级《领导管理计划》，以支持有才干的中级专业人员的发展。

44. 将有计划有步骤地对新任管理人员进行辅导与指导。将公布、分享和支持良好的管理做法和方式范例，作为可供效仿的教科文组织榜样。

45. 将着重强调有效的管理，如制定具有挑战性的目标、定期绩效反馈以及通过赞赏和肯定工作人员的成就确立一种认同文化。

46. 将加强所有管理人员在工作人员专业发展中的作用。要求全体中级管理人员每两年报告一次该领域的成就。

G. 信任环境和问责制

47. 本组织将促进职业精神、正直和尊重多样化的共同价值观。将执行相关政策，如禁止骚扰、举报人和反对报复等政策，还将与伦理办公室合作制定新政策，如关于“利益冲突”的政策。

48. 所有级别中的许多工作人员都负有管理人员的责任；他们需要下放权力和责任以及鼓励团队合作，同时必须对他们的绩效负责⁷。将比照预期成果，采用与工作人员相同的方法对高级管理人员（助理总干事、办公室主任和总部外办事处主任/负责人）进行评估。此外，总干事还致力于推行高级管理人员评价制度和全体监督人员 180 度评价制度。

⁷ 见附录 1，问责制框架。

H. 性别平衡

49. 除高级管理级别外，教科文组织各级员工队伍都拥有相当比例的女性员工，这在联合国系统中都是居于前列的。已将 2015 年确定为在教科文组织主任一级实现性别平等的预定日期。自 2010 年以来，助理总干事一级基本实现了两性平衡。然而，尽管有 27% 的主任为女性，高级管理一级的性别平衡状况仍有待改进。将在未来五年持续执行《性别行动计划》，其中确定了到 2015 年实现两性平衡的措施。

I. 地域平衡

50. 工作人员地域多样化对于计划的顺利执行极其重要，也是本组织《组织法》规定的一项基本原则。⁸教科文组织将确定一个目标，即到 2016 年有代表名额的国家达到 85%。符合限额国家的数量也会增加。

51. 秘书处将与没有代表名额或代表名额不足的国家积极合作，以鼓励合格的候选人提出申请，按照《行动计划》促进地域平衡。⁹教科文组织将继续开展《青年专业人员计划》，每两年从没有代表名额或代表名额不足的国家通过竞争方式征聘十名特定的 P1/P-2 级初级工作人员。青年专业人员首先在总部的不同部门接受一段时期的上岗工作培训，随后被派往总部外继续他们的专业发展。

52. 别平衡和地域多样化同样适用于通过其他类别合同聘用的人员。

J. 灵活的合作

53. 灵活的合作方式是本组织管理人力资源和适应不断变化的优先事项的一个重要工具。本组织将维持现有两大聘用组合：长期人员组合包括以灵活或变通方式执行本组织持续不断的活动的各级别工作人员。他们将保留作为本组织的机构记忆及其计划编制知识。同时，在短期和中期内，也需要持续不断的专门知识。教科文组织还需要其他工作人员和服务提供者/合同商，作为补充性质的灵活的工作人员队伍，他们将作为短期和中期人员组合。

⁸ “任用人员时应首先考虑保证其在正直、效率及业务能力方面达到最高标准，并力求地域分配之广泛性”，《教科文组织组织法》第 VI 条第 4 款。

⁹ 在 36 C/41 中。

54. 合同模式也将进行调整，以更多更好地向长期、中期和短期人员流提供支助。当然，还将继续根据国际公务员制度委员会合同框架调整工作人员合同，全体雇员的服务条件也将与其他机构保持一致，以便在总部外办事处一级支持“一体行动”。

K. 伙伴关系

55. 将采取策略性的措施，利用借调和暂调框架，通过对有需要的关键领域——如冲突后和灾后局势——实施有针对性的预算外借调和暂调来填补空缺。将大力支持与各国政府、政府间机构、大学和私营部门建立伙伴关系。

L. 人力资源管理局

56. 人力资源管理局应当成为一个知名、高效、透明和可信赖的伙伴，改善其交流机制，并成为促进计划顺利执行的助推器。

57. 人力资源管理局将力求提高向工作人员和管理人员提供服务的水平。将改进“客户服务”态度，确保政策与程序透明、连贯一致。在全体工作人员个人问题的保密性方面，人力资源管理局将维持高标准道德操守。人力资源管理局的用户友好型互动网站将确保方便找到人力资源问题方面的信息。

58. 人力资源管理局将尽可能视需要向具体部门/局/总部外办事处派遣工作人员和/或提供培训。人力资源管理局将参与进程审查，以去除官僚机构化，包括审查授权框架。它还将致力于全面执行信息系统，这将有助于与首席信息官密切合作，向人力资源职能部门和本组织的优先事项提供支助，从而释放其人力资源信息系统的全部潜能，目标是建立一个实时更新、充分运行和综合协调的雇员数据库。

59. 人力资源管理局将保持与联合国姐妹机构的密切互动，积极参与总部外一级业务和人力资源做法的协调统一工作，并将继续积极参与机构间机制。

60. 将根据人力资源管理局为管理团队和工作人员提供支助方面的绩效对其进行评价。将与总干事商定人力资源绩效目标，监测并报告指标。

目标 2：加强总部外机构

61. 2012 年，将从非洲和阿拉伯国家开始，对总部外网络今后 4 年（2012-2015 年）的结构和人员配置进行重大审查。人力资源管理局将积极支持此种改革，根据联合国的适当行政程序、正在进行或一直在进行类似改革的其他联合国组织的程序和最佳做法确定适当的人员配备水平、人员规划、流动性机制以及不同办事处的合适规模。

62. 人力资源管理局将继续支持这一计划，以确保总部外办事处配备有技术熟练、合格和有动力的工作人员。将制定合理化程序，确保及时填补空缺职位。将提供质量感应，并制定知识转让机制。还将进一步完善地域流动性政策，以确保“标准任务期限”概念得到提升和制度化，确保工作人员在其职业生涯期间有机会在总部、区域办事处和总部外办事处之间进行流动。

63. 人力资源管理局还将进行总部外网络改革，制定政策和指导方针，对工作人员的重新部署、离职、雇用和培训提供支持，特别是在资源管理方面。就组织设计、工作简介/能力和人事配备问题向总部外办事处网络的管理人员提供咨询意见。

64. 人力资源管理局将与其他相关办事处合作，制定明确的问责框架，确定教科文组织不同办事处（总部和总部外）和人力资源管理局授权之间的报告方式。

目标 3：人力资源规划

A. 人力资源规划

65. 引入有效的人力资源规划工具对预测未来劳动力发展趋势、考虑内部条件和外部因素极其重要，预测人员配备需求，发现知识和技能差距，制定解决问题的战略（例如，雇用、流动性、学习与发展、伙伴关系等）。

66. 目前的人员状况预示着今后 5 年将有大量人员退休，这为将重新设计岗位以及将职位和资源转向重点领域包括总部外带来了机会。依照本组织的战略优先事项，它还被视为使人员年轻化、输入新鲜血液、带来新思想和形成新的人员结构的契机。但是，考虑到下一双年度经验丰富人员的预期退休率，即到 2016 年将有 60% 的主任级工作人员退休，有 40% 的 P-5 级工作人员退休率，从未来合格的领导人、技术专门知识和机构记忆的角度来说，这也给本组织带来了风险。

67. 为避免职位空缺以及确保业务连续性，将提前对预期更替率高的职业类别以及重点、关键职能岗位进行 4-6 年的规划。

人才库

68. 将建立人才库，以确保充足的潜在候选人并实现平稳过渡。

B. 知识转让

69. 教科文组织工作人员构成了一座知识和经验宝库。将鼓励有效促进内部知识转让的机制，如实践社区，以支持经验、信息和知识的内部共享。人力资源管理局将与对外关系与公众宣传部门以及首席信息官合作，探索利用互动信息技术平台作为分享在线知识的有效方法。将建立正式的移交机制，以确保关键知识和机构记忆得以传递给新来的工作人员。鉴于许多经验丰富、知识渊博的工作人员今后都将退休，这点尤为至关重要。

职 责

70. 所有教科文组织工作人员都有责任在其不同责任级别执行《人力资源战略》。

71. 所有工作人员都有责任实现预期成果，有责任了解和适用教科文组织的规章、规则和程序，有责任根据《行为标准》约束自己的行为 and 坚持教科文组织的核心价值观。

72. 主管人员/计划管理人员负责对在其监督之下的工作人员进行管理，其中包括：定期绩效反馈、分配具有挑战性的目标、防止工作场所的冲突。主管人员还将与人力资源管理局密切合作，以便建立人力资源规划机制，包括知识转让和接续规划程序。

73. 高级管理层在确保执行《人力资源战略》着重强调的优先事项方面发挥了重要作用，包括在人力资源管理局应对既定组织优先事项、与工作人员有关的挑战以及就如何从人力资源管理局角度最大限度执行这些优先事项的同时，在教科文组织内部建立一种可问责的、信任的和具有激励性的工作环境。

74. 人力资源管理局负责执行《人力资源战略行动计划》中所述的行动（附件 II）和成为一个可信赖、可靠和反应迅速的合作伙伴。

结 论

75. 《人力资源战略》旨在支持教科文组织的执行能力；加强总部外机构和跨部门工作方法；并建立和着重强调人力资源规划能力。

76. 作为一份滚动文书，《人力资源战略》在需要时可以调整，以应对今后的挑战和需求。它将重点放在人力资源管理的基本但至关重要的方面：如人员配备（征聘和流动性）、人员培养、灵活性、地域和性别多样化和问责式管理。加强这些领域有助于提升教科文组织的整体执行能力。

附 件 II

行动计划--2011-2016 年教科文组织人力资源管理战略

目标 1: 提高教科文组织的执行能力						
预期成果	行动	KPI (关键绩效指标)	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
1. 教科文组织吸引和招聘更加合格的候选人	1. 加强对合格候选人的宣传活动 (通过招聘会、大会、联合国网络)	设立后备人才库	2012 年第二季度	X		
	2. 建立被列入候选人名单但未当选的外部候选人后备人才库, 以告知教科文组织的未来职位空缺			X		
	3. 确定需具备的主要专长和能力 (如管理; 合作), 制定考察能力的面试程序, 并为招聘管理人员开展系统的培训/情况通报活动	适用于所有面试候选人的能力考察面试	2012 年第一季度	X	X	
	4. 周密核查推荐信并切实进行情况追踪		2011 年第一季度	X	X	
2. 高效、快捷、具有成本效益和透明度的招聘程序	5. 重新编制内容详尽、具有吸引力的职位空缺通知书	经筛选的候选人平均百分比	2011 年第三季度	X		
	6. 设立更具吸引力和方便用户使用的网站 (内部网/互联网)		2011 年第四季度	X		
	7. 进行遴选前的电子招聘并设立花名册		2011 年第四季度/ 2012 年第一季度	X		
	8. 酌情修改职务说明, 执行通用职务说明, 并提供有关职务说明书写方面的培训/咨询		2012 年第二季度	X	X	
3. 从数量和质量上加强培训工作, 确保教科文组织拥有一支力能胜任、技术娴熟的工作人员队伍	9. 制定和实施新的学习战略	受过培训的工作人员百分比	2014-2015 年	X	X	
	10. 开展需求评估并调整培训方向, 把重点放在实施计划需具备的主要能力上 (管理能力、项目管理能力、合作能力)	每名工作人员接受培训的天数; 符合培训质量/数量要求的工作人员百分比/培训的实用性 (开展全球工作人员情况调查);	2014-2015 年	X		
	11. 采用新的培训方式: 促进内部发展并对外部特定技能进行评估; 试行		2014-2015 年	X		

目标 1：提高教科文组织的执行能力						
预期成果	行动	KPI（关键绩效指标）	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
	短期任命制，充分利用电子学习工具	开展新的培训活动的数量				
	12. 由学习与发展委员会负责审查工作	通过终极培训调查获得的反馈信息	2014-2015 年	X		
	13. 建立对部门/局和总部外办事处培训预算进行审查分配的机制		2013-2014 年	X		
	14. 对新招聘的人员进行入职培训评估，并根据需要加以改进		2013-2014 年	X	X	
	15. 实施指导计划		2013-2014 年	X	X	
4. 积极进取、拥有职业发展/成长机会、并得到认可的工作人员队伍	16. 针对从事同一职务多年（5 年或以上）的工作人员进行工作人员发展情况审查；探索和加强工作人员流动机会	从事同一职务多年并已担任新职务的工作人员百分比	2014-2015 年	X	X	X
	17. 开发技能评估工具	已在职业发展方面进行过 TCD 咨询的工作人员百分比；通过全球工作人员情况调查获得反馈信息	2013-2014 年	X	X	
	18. 加强职业服务部门的咨询作用；为工作人员组织职业咨询/情况通报活动			X	X	
5. 加强流动性（地域、职能和部门间）	19. 更新和执行地域流动政策	及时派往艰苦工作地点（SDA）任职的工作人员百分比；在同一工作地点/岗位工作 5 年以上的工作人员百分比；每两年在机构间调动的次数	2012-2013 年	X	X	X
	20. 承认流动性是晋升 P-4/5 的一项条件		2012 年	X	X	
	21. 实施有关部门间交流和职能流动性试行计划		2015-2016 年	X	X	X
	22. 加强部门间流动性		2012 年-	X	X	X
6. 有利的工作环境	23. 制定确认团队业绩的计划	通过全球工作人员情况调查，评估工作人员的工作热情和奉献精神；得到确认的团队数量	2014 年	X	X	X
	24. 制定承认个人突出业绩的计划	协助组织信息会议的工作人员百分比；与	2013 年	X	X	X

目标 1：提高教科文组织的执行能力

预期成果	行动	KPI (关键绩效指标)	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
		工作有关的公布事故百分比；要求 SCP 的百分比				
7. 提高管理质量和加强管理层的工作绩效	25. 对为 P-4 以上级别的工作人员进行管理培训	P-4 以上级别工作人员接受管理技能培训的百分比；实际报告的 P-4 以上级别工作人员百分比；实现发展目标的工作人员百分比（开展全球工作人员情况调查）	2012-2013 年	X		
	26. P-4 以上级别的主管人员负责确定和落实其工作人员发展目标并报告这方面的进展情况		2013-2014 年			X (P-4)
	27. 全面征询反馈意见并开展相关的辅导/后续活动	全面征询反馈意见的主任级工作人员百分比；有效采用管理做法的工作人员百分比（开展全球工作人员情况调查）	2014-2015 年	X	X	X
	28. 参照关键预期目标对高级管理人员的业绩进行评估	在 2012 年底之前接受过评估的主任级工作人员百分比；	2012 年		主任以上级别	
8. 加强问责、遵守和信任机制	29. 制定对本组织所有工作人员适用的明确问责框架	制定问责框架。减少上诉/争论数量	2011 年	X	X	
9. 推广核心价值观和行为标准	30. 将道德操守和促进核心价值观纳入入职和管理培训	受过培训的工作人员数量；骚扰投诉数量	2011-2016 年	X 和道德操守办公室	X	X
	31. 制定和执行有关利益冲突、馈赠、财务披露的政策	下降百分比；向道德操守办公室提交的案件百分比；通过全球工作人员调查获得反馈信息	2012 年	X 和道德操守办公室	X	X
10. 管理层的性别平衡	32. 执行教科文组织《性别平衡行动计划》	2016 年之前女性主任比例达到 50%	2012-2016 年	X	X	
11. 地域均衡的工	33. 执行秘书处完善地域分布的行动计	2016 年使拥有代表名	2012-2016 年	X	X	

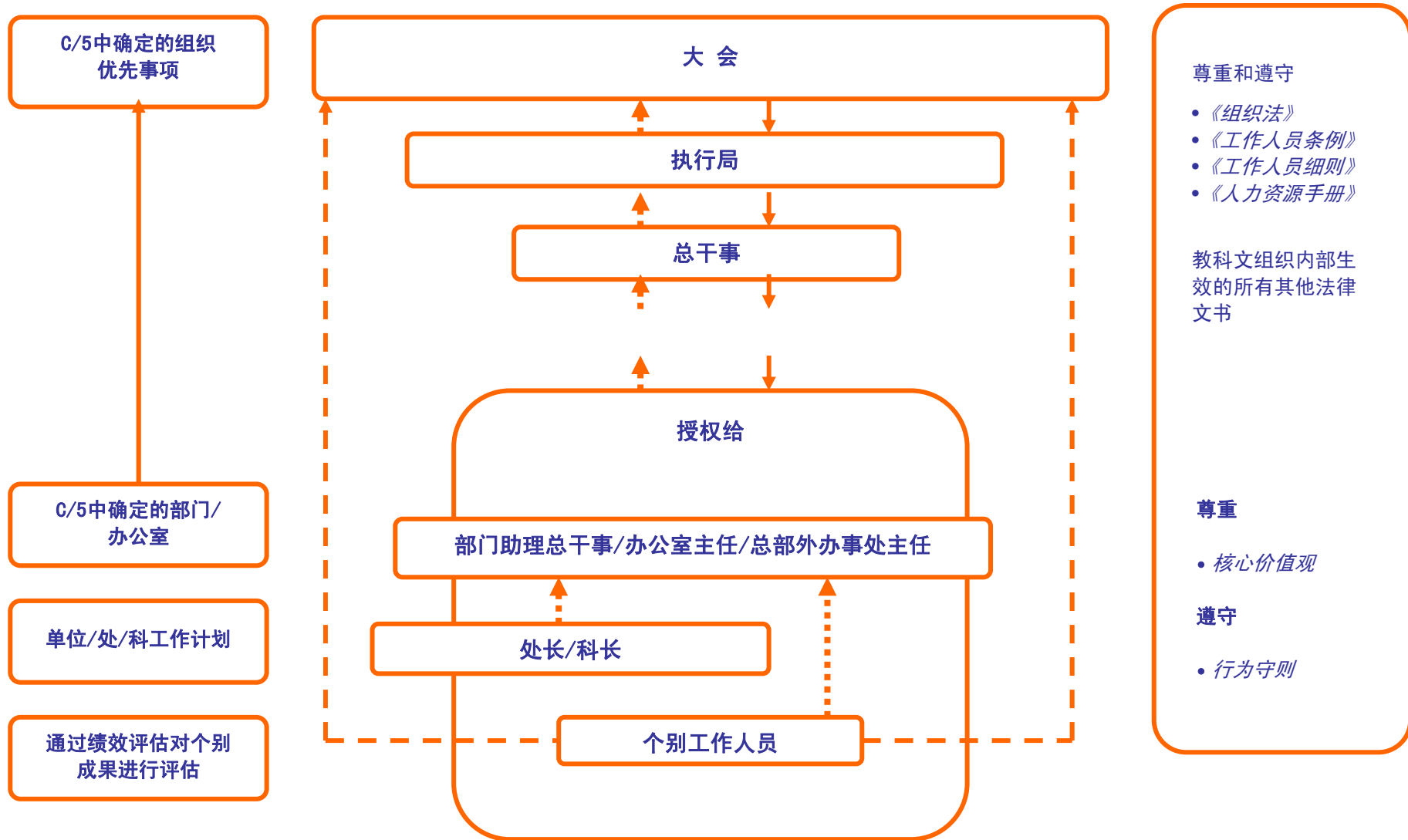
目标 1：提高教科文组织的执行能力						
预期成果	行动	KPI（关键绩效指标）	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
作人员队伍	划	额的会员国占到85%；增加正常拥有代表名额的国家数量；提高从没有代表名额和代表名额不足的国家招聘工作人员的百分比				
	34. 没有代表名额和代表名额不足的国家：评估情况，确定存在的问题并制定相关的解决办法，通过在地方媒体登载的广告、招聘会、NatComs、代表团、职业网络等开展外联活动					
	35. 继续支持 YPP 计划					
12. 为获得外部专业知识建立的有效伙伴关系	36. 促进并支持与各国政府、政府间机构、大学和私营部门建立新的伙伴关系，协助教科文组织在尚无专业知识的关键领域实施工作人员借调和暂调计划	各部门/办公室/办事处工作人员借调和暂调的数量与分布情况；招聘工作管理人员提供的积极反馈信息	正在进行	X 与 CFS 一起	X	
13. 人力资源管理局主动为本组织和工作人员提供支持/咨询服务	37. 为有效支持《人力资源战略》和提高服务质量，调整人力资源管理结构	发布的 Ivory 说明；遵守服务标准的比例；为使“客户”满意随机采取的措施；全球工作人员情况调查	2011–2012 年	X		
	38. 更新服务标准		2012 年	X		
	39. 监测各部门提供服务的质量（和服务时间）		2012 年	X		
	40. 制定并实施人力资源交流计划（包括启动网站、召开信息会议、总部和总部外办事处办公会议）	加强规则的遵守（审计报告）；通过全球工作人员情况调查收集反馈信息	2011-2012 年	X		
	41. 消除人力资源管理工作/程序的官僚主义化：开展系统的程序审查，特别是在制定工作流程时	服务提供时间的减少；工作人员满意度（开展全球工作人员情况调查）	2012-2013 年	X		
42. 加强人力资源管理局内部及各部门的授权						

目标 1：提高教科文组织的执行能力						
预期成果	行动	KPI（关键绩效指标）	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
	43. 制定部门/办公室和总部外办事处行政管理人员和人力资源部工作人员定期培训计划	加强规则的遵守（审计报告）	2011 年以后	X		
	44. 每两年进行一次全球工作人员情况调查	在 2012、2014、2016 年开展工作人员调查	2012 年以后	X		

目标 2：加强总部外机构和跨部门工作方法						
预期成果	行 动	KPI（关键绩效指标）	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
1.加强总部外机构和跨部门工作方法	1. 评估总部外办事处的人员配备需求；及时填补员额空缺、提供优质入职辅导，确保知识转让	总部外办事处的职位空缺比例；非洲和阿拉伯国家地区总部外办事处适当配备的人员百分比（第一阶段）（填补 90%的员额）	2011 年以后	X	X	
	2. 制定政策和指导方针，支持工作人员调动、离职和雇用本地工作人员	对总部外办事处负责人进行业绩评估的百分比	2011 年以后	X 与 BFC 一起		
	3. 确保明确界定总部外办事处内部、总部外办事处之间以及总部外办事处和总部之间的问责/报告范围		2011 年以后	X 与 BFC 一起		
	4. 为管理人员重组计划、职务简介、人员配备提供咨询/支持		2011 年以后	X 与 BFC 一起		
	5. 确保对总部外办事处负责人业绩评估情况进行衡量和报告		2011 年以后	X 与 BFC 一起		
	6. 见行动 21（目标 1(5)）执行部门间交流和职能流动的试点计划		2015 -2016 年	X	X	X
2. 加强与联合国共同系统的一体化	7. 在“一体行动”框架内（尽可能）协调人力资源管理做法，并统一招聘当地人员	《行动计划》执行进展	2011 年以后	X		
	8. 维持/加强教科文组织对机构间网络的参与和投入	各委员会主席/工作组的参与情况	2011 年以后	X		

目标 3：执行有效的人力资源规划						
预期成果	行 动	KPI（关键绩效指标）	时 限	责任人		
				人力资源管理局	管理人员	工作人员
1. 确立人力资源规划进程	1. 启动人力资源规划进程	减少职位空缺率	2012 年第四季度	X	X	
	实施针对主要指标性职位、特定个人能力和技能的接续规划		2012-2013 年	X	X	
	建立知识转让机制		2012-2013 年	X	X	

教科文组织工作人员问责框架



附 录 II

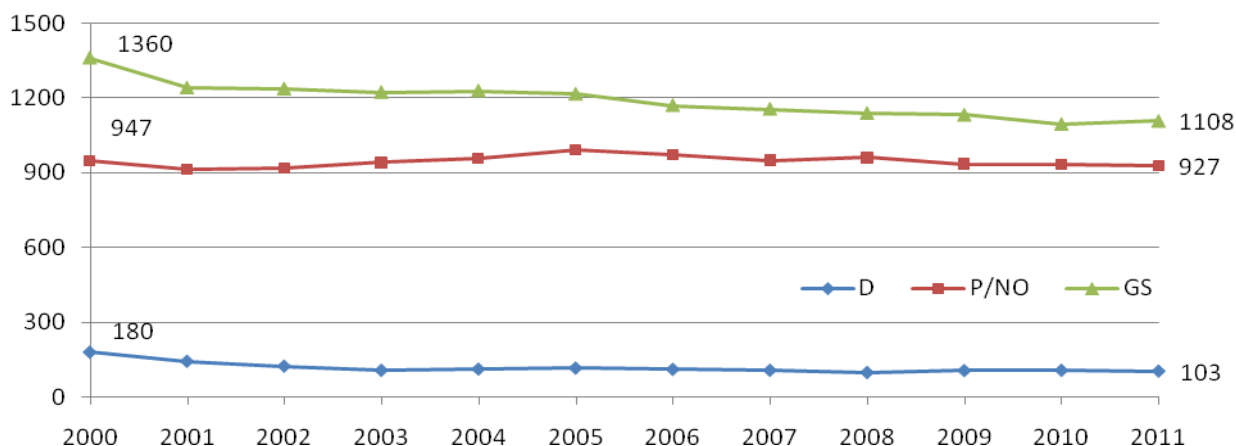
教科文组织的人员配备概况¹

工作人员总数

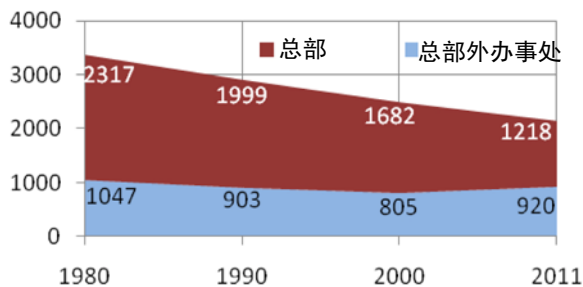
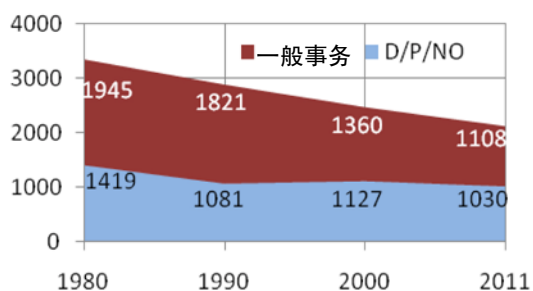


截至2011年6月1日，教科文组织共有2 138位持有“较长期”合同（固定期和不定期）的工作人员。工作人员数量已从2000年的2 487人稳步减为2 138人。考虑到在人事费用方面可能会继续面临压力，据预期，这一趋势将会发展下去。如图所示，总部外办事处的工作人员占工作人员总数的30%。正常计划中有35%的员额是在总部外办事处，65%在总部。

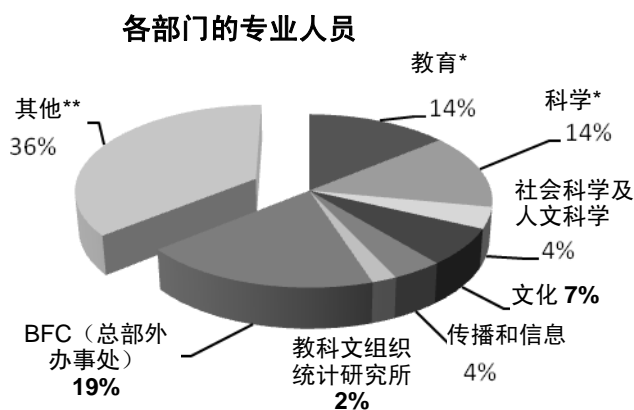
从2000年1月1日起，主任数量已经从7%下降到5%，一般事务工作人员的数量也在下降（从55%下降到52%），而专业/国家干事级工作人员已从38%增加到43%。



自从20世纪80年代以来的趋势表明工作人员总数大幅度下降，特别是在一般事务人员和总部人员方面。



¹ 本数据包括由正常预算和预算外资金供资的员额当中持有固定期合同和不定期合同的工作人员。但不包括临时工作人员。



正如我们所看到的那样，有64%的专业及以上级别工作人员（D/P/N0）工作在各计划部门和总部外办事处。BFC（总部外）包括主任和总部外办事处负责人和行政/相关支助职能的工作人员。

* 包括教育和科学机构。

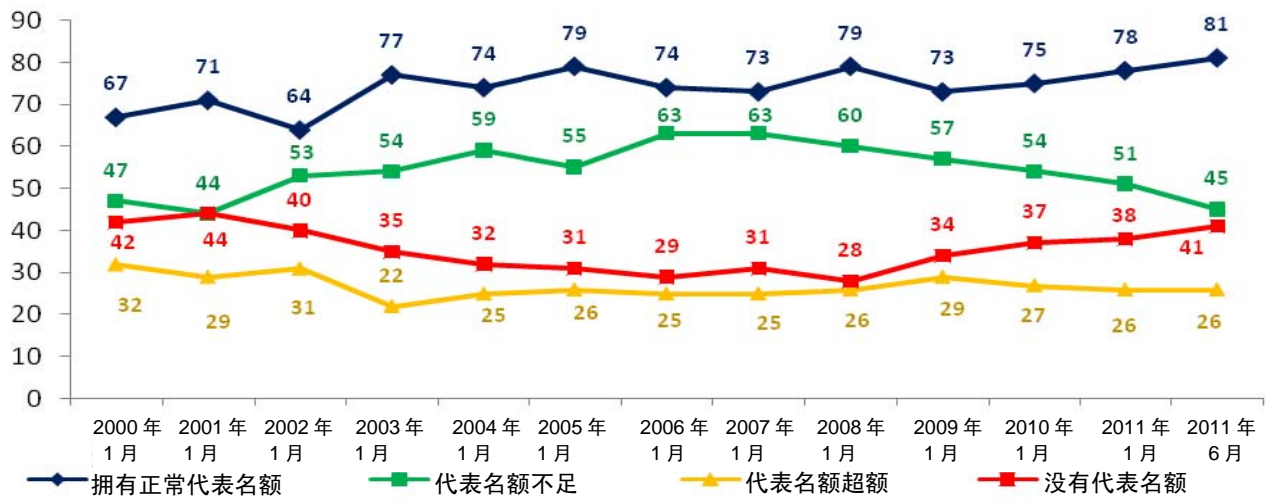
** 总政策和领导机构（GBS、ODG、IOS、LA、伦理办公室）、与计划有关的业务（AFR、BSP）和对总部计划执行的支助和行政管理（BFC(HQs)、BFM、ERI、HRM、ADM）。

地域均衡

地域多样化的劳动力队伍对于有效完成计划极其重要。在2000年至2008年期间，教科文组织在地域代表性方面取得了进展。自从2008年以来，代表性水平则在下降。2011年，教科文组织共有193个会员国，其中有152个会员国（占79%）在秘书处拥有代表。



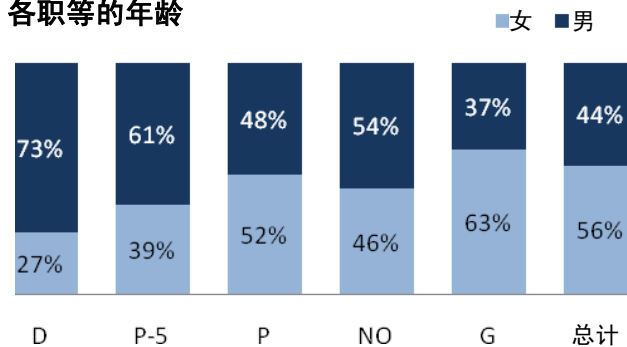
虽然总体代表性呈下降趋势，但是从2000年起，各类别当中的情况正在得到改善，正常拥有代表名额的国家数量出现大幅度增加（从2000年的67个增加到2011年6月的81个）。代表名额超额的国家数量也在逐步下降。



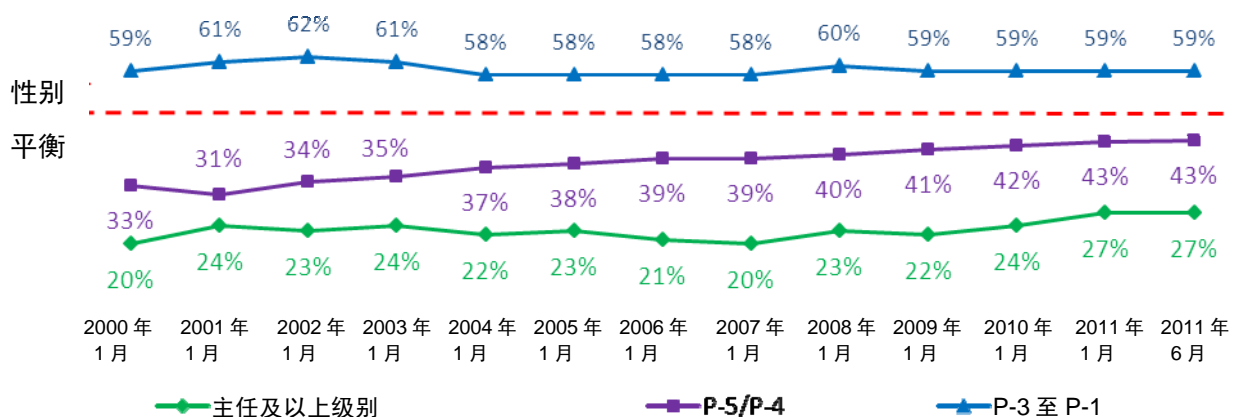
性别平衡

总的来讲，结果是好的，女性在教科文组织工作人员中所占比例是联合国系统当中最高的，自从2010年以来，已经在助理总干事级别实现接近平衡。但是，在主任和P-5岗位的性别平衡仍有待改进，女性在这些岗位上所占的比例分别为27%和39%。

各职等的年龄

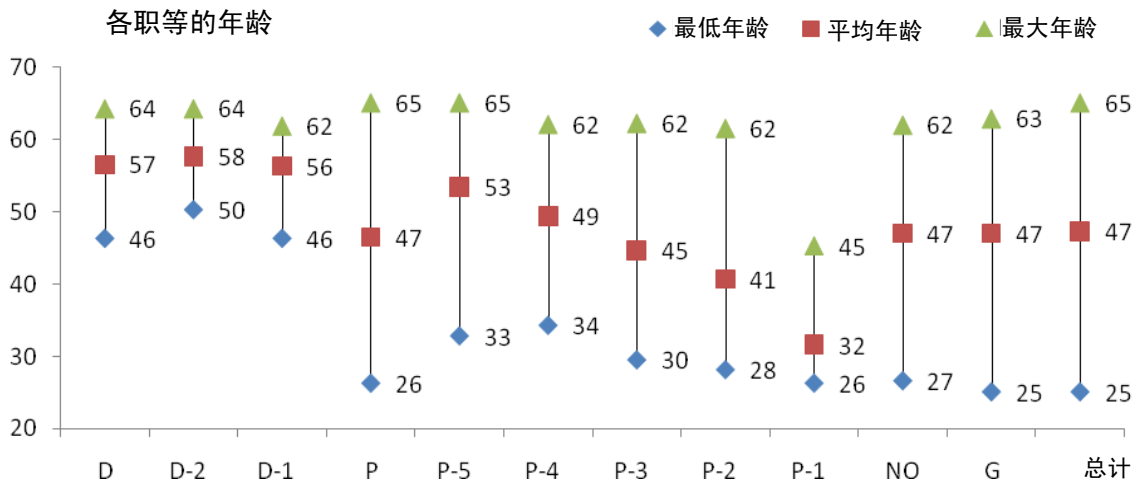


我们可以看到，自2001年以来，女性在P-5/P-4职等中所占的比例持续增加，从2009年起，已在主任一级做出努力，两年来，女性在该级别所占比例增加了5%。女性在P-3至P-1职等中的数量仍然几乎未变，对于确保拥有充足的人才库以便使较低级别的女性获得进一步晋升的机会是一个好的趋势。

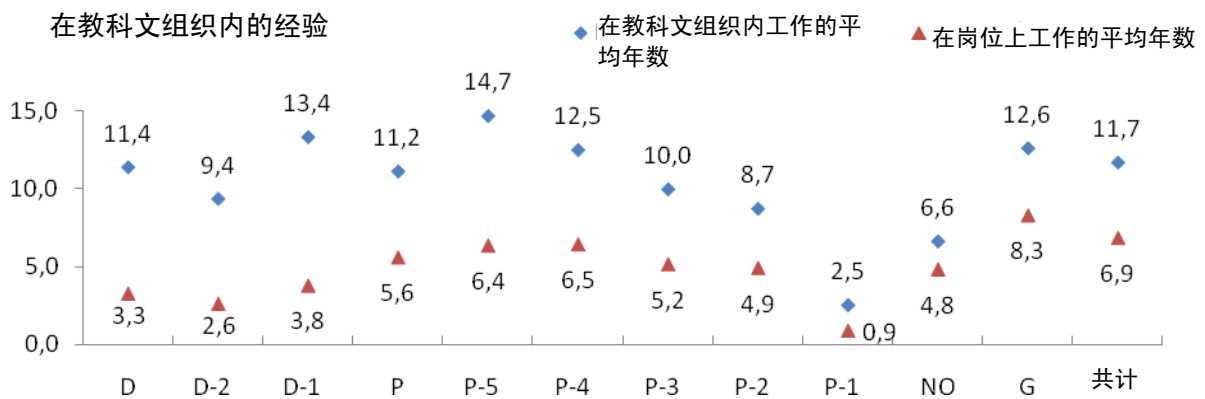


人员配备概况

教科文组织的工作人员年龄比较大，平均年龄为47岁，P级、NO级和G级工作的平均年龄也是47岁。但D级工作人员的平均年龄则增长到57岁。



平均来讲，工作人员在教科文组织工作近12年，而在同一个工作近7年，这表明工作人员有经验，但流动性不足。P-5级工作人员最有经验，在教科文组织工作近15年，而在同一岗位工作6年以上，而低级别P级工作人员（P-1）拥有的经验最少，在教科文组织工作只有2年，在其岗位工作的时间不到一年。



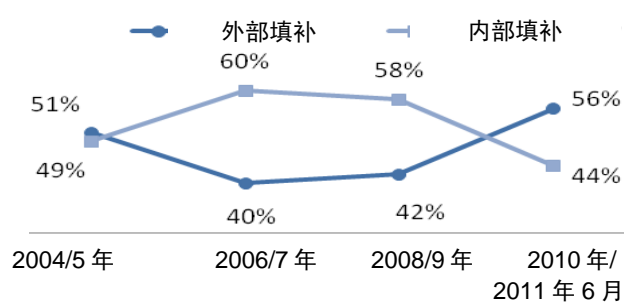
退休

在今后5年中，将有18%的工作人员将会退休（共有379人），包括高级工作人员占主要比例：

表1：退休（2011-2016年）

	工作人员总数 (2010年11月1日)	2016年前退休	退休人员所占比例
D级及以上级别	103	56	54%
P-5级	156	57	37 %
P-1至P-4级	671	71	11 %
NPO	100	12	12 %
一般事务人员	1 108	183	17 %
共计	2 138	379	18 %

退 休



教科文组织有很多人退休：平均来说，自从2004年以来，每两年有193个P/D级岗位发布职位空缺，其中主任岗位有28个。自2004年以来，外聘人员平均占总人数的47%（这一数量已在2010年/2011年6月增加到56%）。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局
第一八七届会议

187 EX/6
Part XI

巴黎，2011年9月2日
原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 XI 部分

继续采用恒值美元原则的优势、劣势和实际影响

概 要

按照第 185 EX/ 17 号决定，总干事向执行局提交关于继续采用恒值美元原则的优势、劣势和实际影响的报告。

没有财务或行政方面的影响。

没有建议做出决定。

背 景

1. 在就“2012--2013 年的预算编制技术和预算概算”进行了一次讨论后（185 EX/17 号文件），执行局在其第一八五届会议上要求总干事“就继续采用恒值美元原则的利弊与实际影响，向其第一八七届会议提交一份报告”。（第 185 EX/17 号决定）。

预算的编制和监督

2. 恒值美元原则是用于编制和监督教科文组织正常预算的预算编制技术之一。这项技术是在 1960 年代末引入的，目的是减轻美元与法郎（今天的欧元）之间的币值波动的影响，大多数支出使用的都是法郎。因此，在编制正常预算时采用美元与欧元之间的固定汇率，即恒定美元汇率，并且也在这一恒定美元汇率的基础上监督双年度期间正常预算下发生的支出。这样，本组织就能够在特定上限之下管理和监督预算的执行情况，无需因币值波动进行调整。

3. 恒值美元原则，以及恒定美元汇率本身，是在编制正常预算之前大会各届会议通过的预算编制技术之一。今天，恒定美元汇率为 0.869 欧元兑换 1 美元。尽管恒定美元汇率的水平应经过大会批准，但自 1996 年以来该汇率就没有变过。

4. 在数个双年度期间使用美元与欧元之间的相同汇率使得会员国可以审议预算建议而不必考虑币值波动的影响。因此这为提出新的双年度预算提供了便利，因为为保持购买力而进行的调整只侧重于通货膨胀因素而不包括币值波动的影响。

5. 然而，在长期未对恒定美元汇率进行修订并且该汇率与实际的市场汇率差距甚大的情况下，有某些影响值得关注。以市场汇率计算的预算的实际美元数值可能与以恒定美元汇率计算的数值差别很大。

分摊会费

6. 在 1988--1989 年以前，只以美元分摊会费，预算中包含一项准备金，以防范预定幅度内币值波动的风险。然而，这个方法证明是不够的，因为币值波动的影响常常超出预先设定的范围，需要几个大会追加概算。为了解决这个问题，在 1988/89 年引入了分算摊款，如今会员国部分以美元部分以欧元分摊和支付他们的会费。

《国际公共部门会计标准》的影响--恒定美元汇率和联合国业务汇率之间的调整

7. 在 2010 年通过《国际公共部门会计标准》后，财务报表如今根据联合国月度业务汇率而不是恒定美元汇率列示收入和支出。另一方面，正如上文所述，预算执行情况报告（例如《管理章程》）继续在恒定美元汇率的基础上列示预算和支出。因此，财务报表在财务报表附注中说明了财务报表数值和预算数值之间的调整情况。

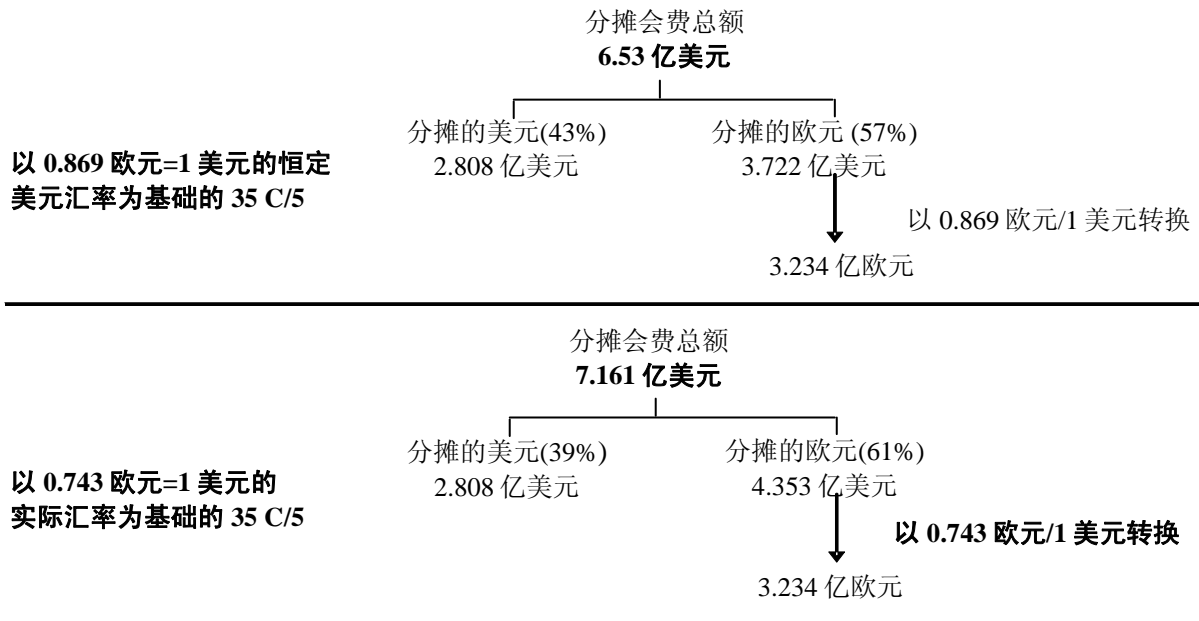
其他联合国组织的做法

8. 教科文组织似乎是在数个双年度一直使用相同汇率的唯一一个组织。许多组织确实采用一个预先确定的汇率来编制某个双年度的预算，并且使用该汇率来监督该双年度期间的支出情况，但在编制下一个双年度的预算时按照实际趋势对汇率进行修订。在预算编制中使用的汇率是，例如，近期联合国的平均业务汇率，或者理事机构通过预算时的联合国业务汇率。另有一些组织只依据联合国月度业务汇率来编制和管理其预算，并且在组织内部设法通过这种或那种方式来控制汇率风险。

修订恒定美元汇率对正常预算名义水平的影响

9. 教科文组织的正常预算以恒定美元汇率为基础，这意味着今天的美元与欧元相比高于实际的美元价值，因此，以这样的美元表示的教科文组织正常预算的名义数额被低估了。例如，就 35 C/5 而言，如果利用截至 2011 年 6 月 30 日的 2010--2011 年联合国平均业务汇率（0.743 欧元兑 1 美元）而不是恒定美元汇率（0.869 欧元兑 1 美元）将预算的欧元部分转换为美元，那么正常预算的总额将为大约 7.16 亿美元而不是 6.53 亿美元。虽然名义数额较大（7.16 亿美元），但事实上预算的实际值仍为 2.808 亿美元和 3.234 亿欧元。

10. 虽然名义预算额会随使用的汇率而变化，但只要引入分算摊款的办法，并且根据编制预算时使用的汇率来确定欧元会费的数额，从经济角度看，会员国应支付的分摊会费的数额就不会受影响。下面利用 35 C/5 的例子做了演示，解释了如何针对两个不同的预算数额（6.53 亿美元和 7.161 亿美元）确定会员国的美元和欧元分摊额。



在两种情况下，会员国将支付 2.808 亿美元和 3.234 亿欧元。

概 述

11. 恒定美元原则的优劣可归纳如下：

优势：

- 能够按照会员国批准的预算上限监督和报告预算情况，无需因币值变动而调整预算。
- 便于比较一个双年度与另一个双年度的预算，条件是在这两年双年度采用相同的恒定美元汇率。

劣势：

- 如果恒定美元汇率与实际市场汇率差距大的话，可能扭曲正常预算的实际值。
- 可能难以与其他组织的预算进行比较。

12. 为编制 36 C/5 (2012--2013)，使用恒值美元作为预算编制技术得到了大会的批准，“除非执行局或总干事在今后的执行局会议上提出修改或改进意见”。不管是执行局还是总干事都没有在这方面提出建议，并且已经在 0.869 欧元兑 1 美元这一未经改变的恒定美元汇率的基础上提出了 36 C/5 草案。不过，关于 37 C/5，仍可审议包含恒定美元汇率水平的预算编制技术。

13. 如果修订恒定美元汇率，正常预算的数额将会发生变化。但不论采用什么汇率，都不会对会员国的分摊会费产生任何影响。基于这一理解，如果会员国想修订恒定美元汇率本身，可以在编制 37 C/5 时考虑这么做。



联合国教育、
科学及文化组织

执行局

第一八七届会议

187 EX/6
Part XII

巴黎，2011年9月2日

原件：英文

临时议程项目 6

总干事关于具体事项的报告

第 XII 部分

关于预算外资金和活动的管理以及执行费用收取政策的进展情况报告

概 要

本文件提供总干事关于在预算外资金和活动的管理方面所取得的进展情况报告，其中包括关于如下方面的最新情况：补充性追加计划（被称为 35 C/5 CAP）项下预算外活动的计划编制；资金筹集；以及预算外活动的实施和监测。报告还提供了执行费用收取政策的最新情况。附件中载有教科文组织吸收私营部门参与的战略。

所汇报活动的财务和行政影响未超出本年度 C/5 规定的范围。

希望执行局采取的行动：见第 25 段中的决定建议。

预算外资金和活动的管理

I. 计划编制

1. 补充性追加计划（CAP）旨在作为教科文组织为预算外活动和资金编制计划和筹集有关资金的主要工具。自 2007 年推出补充性追加计划以来，根据所吸取的经验教训对其进行了不断完善。
2. 在修订当前的 35 C/5 补充性追加计划时，补充性追加计划作为计划编制工具，显然需要更具战略性、更全面、更灵活，以便涵盖教科文组织的全部计划优先事项和行动。
3. 为此，在补充性追加计划中以“专题概要”的形式列入了范围更加广泛的专题性预算外计划。为提高灵活性，从此以后，响应新需求和新机会的预算外项目，特别是有关冲突后和灾后局势的项目，可随时与补充性追加计划挂钩。此外，作为较长期计划编制工作的补充，现在有可能随时以“计划/项目概要”的形式将提案列入补充性追加计划。从 2011 年起，补充性追加计划的存在形式为一个关于供资提案的实时更新数据库。
4. 补充性追加计划还可作为跟踪资金筹集情况，即所签（多年期）协定的累积预算总额和对特别账户的新捐款的工具。
5. 每一个部门在开始编制计划时都应确定筹资的优先事项和目标，这是 36 C/5 草案 2012--2013 年补充性追加计划编制工作的又一改进。按照总干事行动计划（174 EX/INF.4 Rev.）的预想，补充性追加计划的先期编制工作与该双年度正常计划的编制同步进行，首先拟定部门战略扩展框架（ESSF），列出每一个部门的的筹资优先事项和目标。根据该框架列出的筹资目标以及对教科文组织所能筹集和实施的资金量的实际评估，可以得出教科文组织总体筹资远景。36 C/5 补充性追加计划的总体筹资目标为 7.52 亿美元。

II. 资金筹集

6. 预算外资金有三种不同的货币指标。第一种涉及资金筹集，第二种涉及对商定项目/计划的捐款，第三种则是在特定双年度所能得到的预算外资金概数。
 - 第一种涉及补充性追加计划的资金筹集。最近将补充性追加计划与预算外项目都纳入了 SISTER 系统，从而首次有可能利用 SISTER 系统随时跟踪为 C/5 和相应

的补充性追加计划筹集资金的情况。每一项新的供资协议以及对双年度计划编制期间开立的特别账户的新捐款都与一项补充性追加计划概要链接，在 SISTER 系统中能计算出该计划的累积资金总额。迄今为止，该指标还只是特定 C/5 的筹资指标。由于现在所有预算外项目都必须与补充性追加计划挂钩，一旦完成目前将有关第 1 类机构的数据纳入 SISTER 系统的工作，就能得出筹资情况的全貌。

截至 2011 年 6 月 30 日，在 35 C/5 补充性追加计划项下筹集的资金达 3.84 亿美元。下文表 1 显示了按计划部门分解的数据，但其中不包括第 1 类机构的数据，因为它们还未纳入 SISTER 系统。

- 第二类指标涉及教科文组织从捐助方实际收到的、用于资助在本双年度或上一双年度 C/5 范围内制定的新的或进行中的预算外项目的新自愿捐款。2010 年期间收到的新自愿捐款达 2.82 亿美元，而 2009 年是 2.93 亿美元（见下文表 2）。
- 第三类指标是下一双年度能用于实施项目的预算外资金概数，已经列入 C/5 草案或批准本。这一数字包含进行中预算外项目/计划在新的双年度所能得到的预算拨款，以及捐助方已经为其提供或郑重承诺为其提供捐款的新项目/计划的资金。将在 36 C/5 期间实施的这类预算外项目/计划的概算是约 5.40 亿美元（这一数字载于 36 C/5）。不过应该指出，C/5 中的预算外资金数字只是参考性的，不会由大会表决通过。

表 1：截至 2011 年 6 月 30 日各部门在 35 C/5 补充性追加计划项下筹集的资金

教育	131 224 136 美元
自然科学	32 313 723 美元
社会科学及人文科学	25 140 725 美元
文化	69 706 521 美元
传播和信息	74 847 852 美元
跨部门计划	37 029 402 美元
计划支助	13 941 147 美元
共计	384 203 506 美元

表 2.

对预算外活动和研究机构的自愿捐款

(美元)

2010 年			2009 年		
政府来源			政府来源		
日本	1	35,136,276	意大利	1	38,063,554
意大利	2	34,822,233	巴西	2	35,058,021
巴西	3	34,767,901	荷兰	3	20,377,780
荷兰	4	24,926,960	西班牙	4	15,661,615
挪威	5	10,061,398	挪威	5	11,709,466
西班牙	6	6,816,229	日本	6	10,375,842
法国	7	6,231,747	瑞典	7	7,994,425
比利时	8	4,880,257	法国	8	7,077,961
瑞典	9	4,654,779	德国	9	4,980,664
伊拉克	10	4,338,861	丹麦	10	4,492,541
捐款最多的 10 个国家小计	% 81	166,636,641	捐款最多的 10 个国家小计	% 80	155,791,869
其他国家 [125 个]	% 19	38,079,091	其他国家 [131 个]	% 20	38,779,272
政府来源共计	% 100	204,715,732	政府来源共计	% 100	194,571,141
其他来源			其他来源		
欧盟委员会	1	9,512,101	欧盟委员会	1	12,277,610
公众捐款 - Criança Esperança	2	7,495,856	谢哈·莫扎殿下办公室	2	8,456,668
阿布扎比文化和遗产管理局 (ADACH)	3	1,999,975	公众捐款 - Criança Esperança	3	6,303,334
捐款最多的 3 个捐助方小计	% 59	19,007,932	捐款最多的 3 个捐助方小计	% 62	27,037,612
其他捐助方 [136]	% 41	13,230,453	其他捐助方 [159]	% 38	16,432,278
其他来源共计	% 100	32,238,385	其他来源共计	% 100	43,469,890
联合国来源			联合国来源		
联合国开发计划署 *	1	32,743,175	联合国开发计划署 *	1	29,502,062
国际原子能机构	2	3,664,777	世界卫生组织/艾滋病署	2	11,799,733
世界银行 / 国际复兴开发银行	3	3,120,556	世界银行 / 国际复兴开发银行	3	5,010,402
捐款最多的 3 个机构小计	% 86	39,528,508	捐款最多的 3 个机构小计	% 83	46,312,197
其他机构 [11 个]	% 14	6,378,413	其他机构 [14 个]	% 17	9,185,196
联合国来源共计	% 100	45,906,921	联合国来源共计	% 100	55,497,393
总计		282,861,038	总计		293,538,424

*联合国开发计划署作为多方捐助信托基金项目管理人提供的捐款。

7. 在 2010 年收到的 2.82 亿美元自愿捐款中，有 42 655 561 美元是 2010 年对自利项目/计划的新捐款（表 3）。2009 年对自利项目/计划的捐款为 34 068 426 美元。

表 3：2010 年对自利项目/计划的捐款

捐助方	数额（美元）
巴林	203 272
巴西	33 808 228
印度	22 002
伊拉克	4 338 208
意大利	201 885
阿拉伯利比亚民众国	2 049 790
墨西哥	522 829
摩洛哥	300 000
纳米比亚	118 651
尼日利亚	48 133
阿曼	819 869
塞内加尔	207 713
乌拉圭	14 981
共计	42 655 561

8. 教科文组织继续实施双管齐下的筹资战略，即 a) 通过既定筹资方法吸引并提升传统捐助方和渠道的支持；b) 采用新方法，特别是通过公私伙伴关系吸引新的捐助方。

9. 与双边政府供资机构的合作依然是对计划活动和教科文组织第 I 类机构的预算外支持的基石。通过完善的框架协议（日本、意大利、西班牙、荷兰、挪威、瑞典、丹麦）和信托基金提供的捐款，依然相对稳定。由于某些捐助方在特定国家开展分散化合作，取得了新的大额支助，其中包括日本对阿富汗和巴基斯坦的支助、加拿大对海地的支助、大韩民国对南共同体国家的支助，等等。此外，有大量捐款是提供给新纳入补充性追加计划的优先领域的，例如沙特阿拉伯和丹麦对和平与对话文化合作的承诺，美国、日本和意大利对女童和妇女教育全球伙伴关系的支助。

10. 在教科文组织与会员国，特别是与中等收入国家的预算外合作中，自利安排继续起着重要且不断演变的作用。这方面的突出特点和新趋势包括：在地区范围内组织自利合作，例如拉丁美洲各国教育部对本地区教育质量研究的支持（受益国将捐款都存入一个特别账

户)；在教科文组织、巴西和几内亚比绍之间的合作中纳入转让适用知识的南南合作内容；以及推广由尼日利亚支持的大型教育计划。

11. 由于教科文组织驻欧盟委员会联络处于 2010 年 12 月在布鲁塞尔开张，教科文组织与多边组织建立计划伙伴关系和争取其提供资金的前景得到改观。

12. 教科文组织与地区多边组织的合作也变得日益重要，2011 年 2 月签署了一项由西非经济和货币联盟 (UEMOA) 提供 1 200 万美元的信息和传播技术 (ICT) 计划。另外，教科文组织通过年度协调会议、联合能力建设和共同为项目提供资金，谋求与多边开发银行 (MDB) 建立伙伴关系。2010 年及 2011 年上半年，教科文组织向伊斯兰开发银行、欧佩克国际开发基金 (OFID) 和世界银行争取到了资金。此外，还着重与其他联合国机构开展联合行动，为实施由多边开发银行提供资金的项目开发一个彼此都能接受的框架模板，该模板会融会了联合国和多边开发银行的审计和采购原则与条款。

13. 教科文组织积极参与联合国发展集团 (UNDG) 促进国家一级联合筹资的工作。在这方面，教科文组织积极参与了联合国国家工作队 (UNCT) 的联合筹资工作，特别是为在联合国发展援助框架 (UNDAF) 内的联合计划和可实施活动筹资的工作。在许多工作国家，随着“统一行动”方法的日益应用，这些活动由于共同预算框架、壹基金/国家协调基金或类似安排，而得到巩固。

14. 从会员国，在较低程度上从其他联合国机构、多边开发银行，乃至从某些私营部门伙伴借调工作人员，是教科文组织补充组织内部计划实施知识和能力的另一办法。举例而言，短期利用教科文组织后备合作伙伴，特别是挪威难民理事会 (NRC) 的专业人才，在提供有针对性的援助以加强教科文组织应对冲突后和灾后局势的能力方面，继续发挥着重要作用。

15. 按照总干事确定的与私营部门合作的重点以及外部独立评估的结论，教科文组织还在全球和国家两级加强了对与私营部门合作机会的探索。因此，在报告所涉时期与私营部门建立了一系列伙伴关系，例如与宝洁公司、Packard 基金会、GEMS 教育、诺基亚、松下、FC 马加拉 (西班牙)，等等。近年来，向私营部门筹集的资金所占份额日益增大。2009 年所签协议的累积总额达 3 080 万美元，2010 年达 1 850 万美元，2011 年上半年达 2 310 万美元。还有许多其他合约目前正在与法国、德国、巴西、中国、美国、阿拉伯联合酋长国及其他国家的私营公司和/或基金会谈判之中。已采取若干措施制定与私营部门合作的总体战略

并为此提高工作人员的能力。这包括教科文组织吸收私营部门参与的战略和一个培训包。该战略一旦经执行局批准，将被转化为便于教科文组织工作人员参照的操作指南。此外，将动员教科文组织的亲善大使发挥教科文组织优先计划宣传员的作用，协助建立新的公私战略伙伴关系和筹集资金，包括为实施基本建设总体规划筹集资金。

16. 这一战略符合联合国契约和教科文组织伙伴关系政策综述中的价值观与原则。它就如何能够利用私营部门的能力和资源支持教科文组织的战略优先事项、加强本组织的外联、影响和知名度，提供了战略指导。该战略作为附件附于本文件，以供执行局参考。

III. 执行和监测

17. 2010 和 2011 年将预算外活动纳入 **SISTER** 系统（战略、任务和结果评估信息系统），为在拟定提案和监测中采用更强有力的注重结果的管理方法铺平了道路。**SISTER** 系统包含两个截然不同但彼此密切相关的平台：第一个是用于先期编制补充性追加计划“概要”的平台；第二个是专门用于设立已经引起捐助方兴趣和成为教科文组织与捐助方所签协议标的的“预算外项目”的平台。现在通过 **SISTER** 系统有可能了解所有筹资工作的全貌以及明确的预期成果。最重要的是，这一方法确保预算外活动的优先事项、目标和预期成果与正常计划的对应项目具有明显关联并协调一致。目前还在对《行政手册》有关预算外资金和活动的一章进行全面审查，目的是修订与捐助方的标准协议范本和关于项目评估的条款。

18. 为协助加强对预算外活动管理人员的个人问责，关于补充性追加计划的编制、有关资源的动员以及预算外活动的监测的问责框架也已列入自评调查问卷。

IV. 执行费用收取政策的最新情况

19. 教科文组织的费用收取政策以两条原则为准：第一条是任何一个预算外项目实施本身所需的所有资金都应编入该项目的预算并记入该项目；第二条是如果正常计划资金要用于一个预算外项目的实施，则这些资金应由该项目偿还。

20. 在执行局第一八五届会议上，秘书处强调了在实施本组织内部费用收取政策、审查内部程序和使该政策更容易理解、更加透明和高效的技术手段方面取得的进展。自那时起，费用收取政策正式推出。

21. 为便于合理编制预算外项目的预算，从而促进费用收取工作，秘书处于 2011 年 4 月推出了一个网基自动化预算模拟工具（教科文组织预算-B4U），供项目实施单位使用。该工具的主要功能是协助制订能反映实现预期成果所需资金的适当水平的、完整、全面的预算工作规划。因此，B4U 使项目干事能够拟订自己的预算规划并拥有一个所有预算外项目预算的共同框架。该工具与 SISTER 系统链接，便于教科文组织双年度计划与预算（C/5）同补充性追加计划（CAP）的协调，并能加快内部管理工作。

22. 自向执行局提交上一份报告后，向所有工作人员散发了指导材料。为总部和总部外的行政干事、计划专家和支助人员举办的几次讲习班和培训班都包括费用收取政策课程，课上介绍如何使用 B4U。将来，关于财务管理的讲习班将继续包括关于费用收取政策原则和合理编制预算的培训课程。

23. 通过既定的预算审查程序，计划专家日益注重费用收取政策和合理编制预算的重要性。因此，在拟定新的项目提案时应用费用收取政策，正在成一个常见做法。迄今为止，对工作人员用时收取费用的机制仍在运行，实施项目单位按照有关指南收取费用。由于费用收取政策仍在逐渐摸索之中，对于其实施情况将进行定期审查，以期在教科文组织内部以及整个联合国系统出现新变化时对这些指南作相应修订。

24. 关于补充性追加计划的最新审计报告已在议程项目 35 项下提交执行局（参见：187 EX/35 号文件第 III 部分）。在该报告中，外聘审计员就费用收取政策提出了若干建议。依照这些建议，将继续对涉及费用收取各个方面的程序，特别是偿还机制，加以合理化。

希望执行局采取的行动

25. 执行局可以考虑通过如下决定草案：

执行局，

1. 审议了 187 EX/6 号文件第 XII 部分，
2. 欢迎总干事努力加强补充性追加计划的战略定位、连贯性和计划集中性，使潜在的捐助方和合作伙伴更易于获得该计划并对其更具有吸引力，
3. 赞同本文件所附《教科文组织吸收私营部门参与战略》，

4. 注意到总干事努力：
 - (a) 促进更好地了解费用收取政策和适当地编制项目预算；
 - (b) 制定和执行简单的自动程序，提高项目提案编制工作的效率；
 - (c) 增强工作人员的相关能力和技能，从而加强预算外资金的筹集工作，特别是通过吸收私营部门参与，
5. 请总干事向其第一九〇届会议报告总部和总部外预算外资金和活动管理方面的新进展，包括教科文组织费用收取政策和吸收私营部门参与战略的执行情况。

附 件

教科文组织吸收私营部门参与的战略

I. 背景和依据

1. 教科文组织《2008--2013 年中期战略》（34 C/4）141 段指出：“教科文组织不可能独自实现其宏伟的目标。它有幸拥有广泛且独一无二的各类热心参与其工作的成员、合作伙伴和网络：因有教科文组织的参与和保障，政府和非政府的、公共的和私营的合作伙伴，将它们的本领和资源用于同一个目标。”
2. 与私营部门的伙伴关系和协作关系是在当前全球环境中干事业的一种新的、创新和创造性的多方合作方式。近年来已经很清楚的是，这种合作方式有可能产生较好的效果和应对复杂的全球挑战的宝贵资源。在当前的国际发展环境中，对于动员一切有关的利益攸关方和大量资源来实现国际商定的发展目标（IADG），包括千年发展目标（MDG）、六项全民教育（EFA）目标及国际准则和标准而言，这一合作方式特别有效。
3. “私营部门”这一术语涵盖所有商业企业，包括中小企业、国内与跨国公司、慈善与企业基金会、金融机构和个人。与私营和公共传媒公司建立伙伴关系是教科文组织近来的新特点，这类伙伴关系不属于本文件所载战略的范围之内，将在专门的战略文件中论及。
4. 教科文组织准备充分运用其特有的多学科和多方面能力吸收私营部门参与，同时坚持本组织的伦理标准和价值观，以及其作为政府间组织和联合国专门机构的作用和责任。这需要领导能力，需要对伙伴关系、协作关系及结盟的目标加以清晰阐述并达成共识。如果采用战略方法吸收私营部门参与，教科文组织还有望得益于与私营部门的协同配合，并利用私营部门固有的变革力量和知识。
5. 教科文组织认为，伙伴关系和合作关系对于实现其战略性计划目标和扩大其影响范围有着重要作用。因此，一切吸收私营部门参与的工作，无论是在国际、地区还是国家层面的，都必须符合本组织的战略性计划目标和计划优先事项。教科文组织处于十分有利的地位，可以促使全球性倡议与国家发展战略更好地配合，在地方/国家的期望与全球决策目标

和过程之间架起桥梁。总之，希望这种伙伴关系将有助于提升教科文组织的针对性、信誉、知名度、影响力、影响范围、实施能力和灵活性。

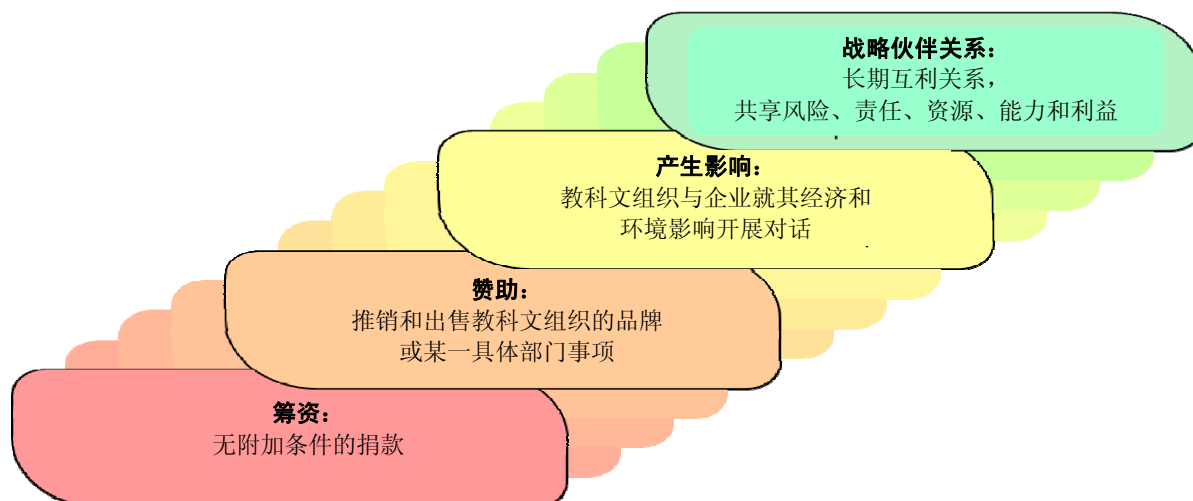
6. 在目前的援助环境中，遵守援助实效原则和开发创新筹资方法具有格外重要的意义。因此，教科文组织与私营部门全面协作的指导原则是高效率、有成效地执行所有计划。

7. 根据关于教科文组织外部独立评估（IEE）和执行局外部独立评估问题特设工作组建议的第 186 EX/17 号决定，所有伙伴关系政策综述草案正在编制中，将提交执行局第一八七届会议（见 187 EX/……号文件）。该综述将指导和指引各种不同的伙伴关系安排。与吸收私营部门参与的本战略类似，针对各类具体合作伙伴的专门战略将对总括式综述进行补充。

8. 在与私营部门的合作中，教科文组织有一些比较优势：

- 商业伙伴认可教科文组织为知名国际组织，其品牌具有高价值和全球性，在其所有专长领域都有极高声誉，在全球和实地具有影响力。
- 教科文组织代表国际社会肩负的使命和作用及其作为中立对话者的地位，特别是在政府和学术界的地位，获得了私营部门的高度尊重。
- 教科文组织所拥有的广泛的政府、战略伙伴及全球学术界专家网络以及在他们当中的信誉被普遍认为是一种特有财富。
- 私营部门还认为教科文组织在高调国际活动和倡议方面拥有强大的号召力。

9. 多年来，本组织与世界各地越来越多的私营伙伴开展合作。最近，对教科文组织过去与私营部门的联系与合作进行了一次回顾和盘点，其结果显示出多样性、多面性和演变性。教科文组织与私营部门的联系和合作包括多种方式和关系，从直接筹集资金到战略伙伴关系。下图显示了教科文组织与私营部门开展联系与合作的不同方式。



10. 过去数年间，**与公司、企业基金会和商业协会建立了更具战略性的互利关系、联盟和宣传合作关系。**

11. 这项分析有助于为拟定教科文组织战略的主要原则提供依据。一旦获得执行局批准，本战略将被转化为内部操作指南，主要是为便于教科文组织工作人员使用，同时也将提供给全国委员会和常驻代表团。

II. 选择私营部门合作伙伴的原则和标准

12. 教科文组织在选择私营部门合作伙伴时采用下列标准：

- 教科文组织的合作伙伴应致力于《联合国宪章》及其他相关的联合国公约和条约所体现的联合国的核心价值观和目标；
- 所有合作伙伴都必须为实现教科文组织的战略性计划目标以及部门或跨部门计划优先事项和专题做出贡献；
- 所有合作伙伴都应根据《联合国全球契约》列出的十条原则，在其影响范围内接受、支持并规定人权、性别平等、劳工标准、环境和反腐败领域的一系列核心价值观；
- 教科文组织不会与有下列行为的实体开展合作：
 - 刻意不表示承诺遵守《联合国全球契约》的上述原则；
 - 与践踏人权者同流合污，容忍强迫或强制劳动或使用童工，直接参与杀伤人员地雷或集束炸弹的销售或制造，或不能履行联合国规定的相关义务或责任；

- 违反联合国安全理事会规定的制裁；
- 涉及任何与教科文组织的使命相违或破坏其工作的产品、劳务或活动。

13. 教科文组织与私营部门的合作将根据以下**指导原则**开展：

- **正直性**：所有伙伴关系和其他联系都必须符合《联合国全球契约》规定的价值观和原则，尊重教科文组织的使命、任务和原则；
- **公正性**：在国际关系和国家一级的活动与干预方面，与私营部门的个人和实体开展的一切活动都必须以公正的方式进行；
- **相互性**：必须确定共同的目的，着重说明与教科文组织的使命及其战略性计划目标相一致的目标、受益人、预期结果和成果；
- **明确性**：必须明确规定双方的责任、作用和贡献；
- **透明度**：双方必须坦诚公开其意图、目标、高级别参与的意愿，以及开展合作并共同有效执行的决心；
- **公平性**：不为个别合作伙伴或外部实体提供不公平的有利条件；
- **问责制**：必须按照商定的目标和实施战略，对合作的各个方面和所取得成果进行适当评估；
- **可持续性**：合作成果在合作期满后应具有可持续性，确保所涉社区或“最终受益人”最终获得所有权。

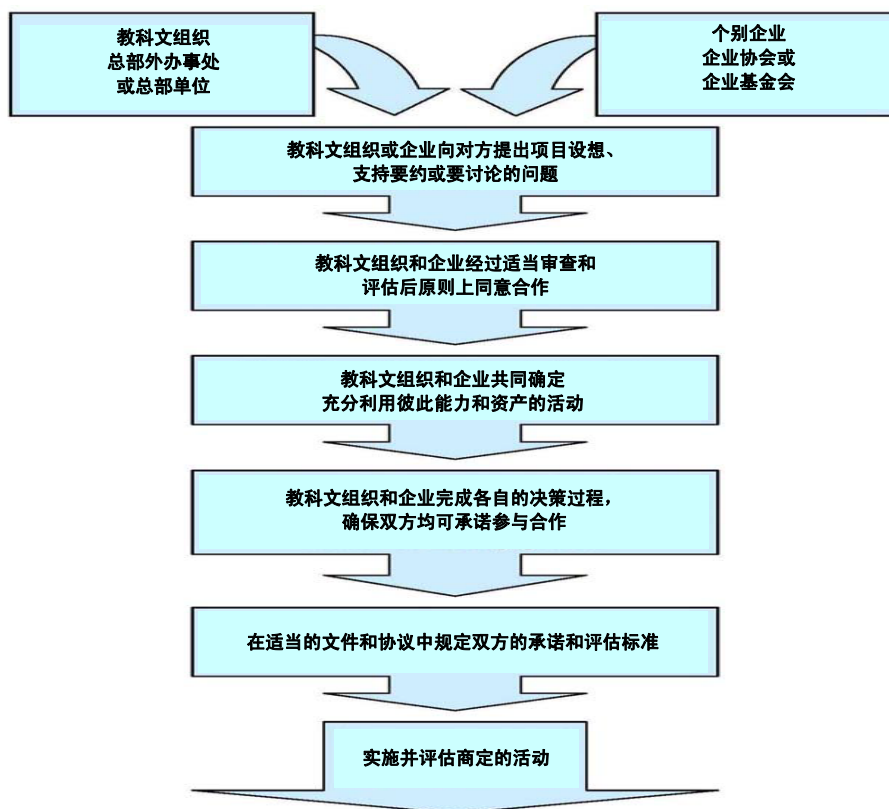
III. 本战略的关键要素

14. 拟议战略必须以本组织的资源和增值作用为基础，同时考虑到主要挑战。本战略必须：

- 在计划和实施方面，为教科文组织与私营部门的工作提供**有力、连贯及和谐的指导**；
- 为在不同层面与**私营部门**不同合作伙伴发展**结果导向型伙伴关系及其他新举措提供商定框架**；
- 针对教科文组织主管领域内的当代挑战和机遇，**对未来的公私部门合作进行动态的、前瞻性的展望**。

开展合作的流程

15. 下图描述了教科文组织吸收私营部门合作伙伴参与的各个流程：



16. 为促进主动出击建立伙伴关系，教科文组织成立了一个由各部门和司局高级管理人员组成的跨部门小组。该小组一方面负责确定本组织应谋求建立伙伴关系的领域和活动--也是在补充性追加计划（CAP）的基础之上--另一方面负责向表示愿与教科文组织合作但未说明计划倾向的私营部门实体推荐计划领域。

17. 教科文组织与私营部门伙伴开展合作有多种方法和形式，它们之间互不排斥。选择何种合作方式应当一开始就加以明确。合作形式包括：

- 以现金捐助、实物捐助、人员调派或个人志愿者形式向教科文组织提供直接支持；
- 提供技术支持，包括向教科文组织提供建议。在这种形式的合作中，教科文组织与合作伙伴共同开发某种符合并促进其战略性计划目标的“产品”或“服务”；
- 支持制定与教科文组织的使命相关的政策、规范和标准；

- 支持教科文组织的宣传和政策对话工作。

建立和保持伙伴关系的战略方针

18. 本战略包括以下要素：

- a) **采取和发展处理伙伴关系的战略方法：**
 - 以有系统、有目的和有选择的方式联系和培养潜在的私营部门合作伙伴，同时注意将伙伴关系可能带来的声誉风险降到最低；
 - 明确伙伴关系的目的，而无论其是为了制定和实施某项具体计划内容、提供支持、筹集资金、技术合作、提供赞助，还是为了媒体发展；
 - 确保所有形式的伙伴关系均符合伙伴国家的发展议程和优先事项；
 - 与全球和地区合作进程和框架建立联系，努力明确与教科文组织的各种伙伴关系和其他私营部门举措之间的协同作用；
 - 明确教科文组织引导实施与私营部门的伙伴关系和举措的作用和责任，特别是项目和资源管理、监督和统筹管理方面的作用和责任。
- b) **重点关注影响大的关系和伙伴关系，降低操作和交易成本。**经验表明，与私营部门的伙伴关系需要一定程度的服务，如雇用不同级别的工作人员、交流和监督/报告。
- c) 通过为教科文组织的**服务制定费用标准**以及为特定筹资机会开发**模板，调整教科文组织吸收私营部门参与的活动。**
- d) **对于与私营部门的伙伴关系，加强注重结果的战略规划、监督和评估。**监督和评估是处理伙伴关系的成功战略方法的关键。
- e) **继续教科文组织的品牌管理。**要提升教科文组织的知名度和影响范围，就要将教科文组织的名称、简称和标识与其开展的活动、网络和合作伙伴进行有效关联。同时，作为本组织所有权和知识产权的核心要素，教科文组织的名称、简称和标识需要得到有力保护，避免不当和未经授权的使用。在吸收私营部门参与时，教科文组织将执行“关于使用教科文组织的名称、简称、标识和互联网域名的指示”--2007年11月1日（参见第34 C/86号决议）。
- f) **确保教科文组织有能力履行所有伙伴关系义务并获得成效，**包括在国家一级，在各个层面扩大其影响范围、影响力和知名度，筹集资金，建立可持续的捐助群

体，通过撬动、合并和利用各种补充力量和能力，在传统和新型伙伴与利益攸关方之间产生协同增效作用。

- g) 投资于内部能力建设：**本战略需要对系统性专门培训给予充足投资，以便提升工作人员的技能水平，建设各种能力。该活动应作为本组织的全组织学习和发展计划的一部分，为总部和总部外办事处的计划专家提供**谈判和合作技巧方面的培训**，重点关注与私营部门合作的风险和益处（包括伙伴关系中的法律问题）。
- h) 修订教科文组织的人事规则和政策：**在职位说明和表现评估报告中纳入伙伴关系技能水平；为人事借调安排和临时借调至其他组织提供参考。
- i) 在每个部门和总部外办事处设置筹资协调中心，**负责向私营部门及其他传统和新型捐助方筹资；建立**私营部门协调中心网络**，以便交流知识和专业技术。
- j) 倡导**教科文组织与私营部门合作伙伴**相互理解和欣赏**对方不同的文化、价值观和方法，促进知识和专业技术的转让和共享。
- k) 扩大外联的地理范围、寻找新的筹资机会。**
- 在世界各个地区，特别是在中等收入国家，有与私营部门建立伙伴关系和筹资的极大可能。教科文组织尤其要利用其总部外网络在这些国家的私营部门寻找筹资机会。还将寻求与更多基金会在有共同利益的专题领域开展合作。为此，将对**商业和慈善基金会进行一次调查**。
 - 还将重点开展针对**个人的**筹资活动。联合国其他机构的首次同行审议表明，有些机构通过**互联网**，只用很少投资就能为某些具体目标募集到大笔资金。
 - 还将努力增加**私营部门的非资金捐助**，如产品、服务、技术知识和经验、市场范围、物流以及工作人员的能力。
- l) 提高教科文组织在私营部门潜在合作伙伴中的知名度。**教科文组织需要编制明确一致的内部和外部宣传材料，来宣传其计划活动以及与私营部门合作的大体方法。