



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part I

ПАРИЖ, 26 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть I

Осуществление стратегии ЮНЕСКО на вторую половину Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ДОУР, 2005-2014 гг.)

РЕЗЮМЕ

В соответствии с решениями 184 EX/11, 185 EX/9 и 186 EX/6 (III) Генеральный директор представляет информацию о прогрессе, достигнутом в осуществлении Стратегии ЮНЕСКО на вторую половину Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ДОУР, 2005-2014 гг.) на глобальном и региональном уровнях в межсекторальной перспективе.

Настоящий доклад охватывает период 2010-2011 гг. и дополняет доклады о достигнутом прогрессе, представленные в ходе предыдущих сессий Исполнительного совета и содержащиеся в документах 184 EX/11, 185 EX/9 и 186 EX/6 Part III.

Финансовые и административные последствия мероприятий соответствуют параметрам документа 35 C/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: проект решения в пункте 4.

1. Настоящий документ представляется в соответствии с решениями 184 EX/11 и 185 EX/9, в которых Генеральному директору предлагается в рамках ее регулярных докладов Исполнительному совету представлять доклад о прогрессе, достигнутом в деле осуществления Стратегии ЮНЕСКО на вторую половину Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ДОУР, 2005-2014 гг.).

2. Также в соответствии с решением 186 EX/6 (III) и в целях рационализации рассылки документов руководящим органам доклад о достигнутом прогрессе содержится в документе 36 C/INF.13, который прилагается к настоящему документу и будет представлен 36-й сессии Генеральной конференции,

3. Этот документ настоящим представляется на рассмотрение Исполнительного совета.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

4. Исполнительный совет, возможно, пожелает рассмотреть следующий проект решения:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 177 EX/9, 184 EX/11 и 186 EX/6 Part III,
2. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part I,
3. **приветствует** усилия Генерального директора в деле мобилизации всех программных секторов и сетей ЮНЕСКО в целях увеличения их вклада в ОУР и Десятилетие образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ДОУР), обеспечения межсекторального характера осуществления Стратегии ЮНЕСКО на вторую половину ДОУР на глобальном и региональном уровнях и оказания поддержки государствам-членам в дальнейшей активизации усилий по интеграции ОУР в их национальные программы и планы;
4. **предлагает** Генеральному директору и далее прилагать усилия по содействию ОУР и ДОУР в ходе следующего двухлетнего периода;
5. **предлагает также** Генеральному директору мобилизовать государства-члены и другие заинтересованные стороны в целях содействия подготовке конференции по случаю завершения Десятилетия в 2014 г., которая будет совместно организована ЮНЕСКО и правительством Японии.



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

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

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

and foundations developed regional recommendations and plans of action on CCE for 16 Caribbean countries. UNESCO supported the organization of a capacity development workshop 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.

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>.

UNESCO's activities in Southern Africa have led to the development of community newspapers in secondary schools promoting "eco-stories".

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>.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part II

Париж, 12 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ II

КУЛЬТУРНЫЕ И УЧЕБНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В ИРАКЕ

РЕЗЮМЕ

Настоящий документ представлен в соответствии с решением 185 EX/35. В нем приводится краткая информация о прогрессе, достигнутом ЮНЕСКО в деле оказания помощи Ираку после 185-й сессии Исполнительного совета.

Финансовых и административных последствий не имеется.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 42.

ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем документе содержится доклад о прогрессе, достигнутом ЮНЕСКО в областях своей компетенции в деле оказания содействия продолжающемуся процессу восстановления и примирения в Ираке с июля 2010 г.

2. В рассматриваемый период общая ситуация в Ираке оставалась неустойчивой. Достижения в отношении политической стабильности, связанные с назначением правительства в декабре 2010 г., омрачаются продолжающимися переговорами в отношении министерских должностей, плохим состоянием основных служб и ожидаемым выводом войск США. Ирак не остался в стороне от исторических региональных событий, поскольку в стране, хотя и в меньшей степени, имел место ряд демонстраций и протестов, направленных, прежде всего, на обеспечение электроснабжения и других насущных услуг. В этой связи Бюро ЮНЕСКО в Ираке стремится расширять свой портфель проектов, имеющих ускоренную результативность. Что касается безопасности, то ежедневно происходят серьезные инциденты, несмотря на значительные достижения, которых добилась иракская полиция и армия.

3. Хотя в соответствии с правилами Организации Объединенных Наций в области безопасности мероприятия ЮНЕСКО по-прежнему осуществляются в основном из Аммана, Организация располагает в Ираке двумя международными сотрудниками на полный рабочий день, действующими при поддержке основной группы национальных сотрудников. Персонал, занимающийся программами, проводит регулярные миссии в этой стране, причем за первые шесть месяцев 2011 г. проводилось в среднем по 13 миссий на местах в месяц. С 2008 г. ЮНЕСКО ежегодно удваивала число своих миссий в Ираке.

4. В январе 2011 г. вступила в действие как Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР) на 2011-2014 гг., так и дополняющий ее Многосторонний донорский целевой фонд (МДЦФ) РПООНПР «Единый фонд» для Ирака. ЮНЕСКО представлена во всех пяти приоритетных областях РПООНПР на 2011-2014 гг., и резидент-координатор предложил ей совместно с ЮНИСЕФ стать сопредседателем Рабочей группы по образованию, которая была недавно сформирована в рамках приоритета IV РПООНПР «Основные службы». ЮНЕСКО использует страновой подход к стратегическому планированию, сформулированный в Страновом программном документе ЮНЕСКО (СПДЮ) на 2010-2014 гг. и в Стратегии ЮНЕСКО по оказанию поддержки национальному образованию. Обе эти концепции полностью соотносятся с РПООНПР и Национальным планом развития Ирака на 2010-2014 гг.

5. Благодаря значительным внебюджетным средствам, привлеченным в конце 2009 г. – начале 2010 г., ЮНЕСКО в рассматриваемый период сосредоточила усилия на ускорении выполнения программы. В период с декабря 2010 г. по март 2011 г. ЮНЕСКО закончила шесть проектов Целевого фонда для Ирака (ЦФИ) ГООНВР на общую сумму в 23 млн долл. В настоящее время осуществляется оценка этих проектов. Бюро ЮНЕСКО в Ираке придерживается последовательной политики проведения внешней оценки всех проектов ЦФИ.

ОБРАЗОВАНИЕ

6. Образование по-прежнему является главной областью оказания помощи Ираку со стороны ЮНЕСКО. Наряду с осуществляемыми совместно с ЮНИСЕФ функциями сопредседателя Рабочей группы по образованию РПООНПР, ЮНЕСКО помогает правительству Ирака в формировании Координационного комитета по образованию с участием всех крупных организаций, действующих в этом секторе (канцелярии премьер-министра, министерств, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, ЮСЭЙД, Европейского Союза, Британского совета и Всемирного банка). Первое совещание этой группы состоялось 25 июня 2011 г. в Багдаде.

7. Помощь со стороны ЮНЕСКО по-прежнему сосредоточивается на обеспечении всеобъемлющей поддержки и рекомендаций в отношении реформы системы образования на

основе осуществления проектов в областях базового, среднего, высшего, технического, профессионального и неформального образования в соответствии с рекомендациями состоявшейся в Париже в 2008 г. конференции по теме «Право на образование в странах, затронутых конфликтами: остановить угрозу, нависшую над будущим Ирака», организованной под патронажем Ее Высочества Шейхи Мозах Бинт Насер Аль-Миснед.

Укрепление национального планирования и управления в области образования

8. Обеспечивалось осуществление проекта по ИКТ в области образования (1,9 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ) в партнерстве с ЭСКЗАООН, в рамках которого был учрежден учебный центр и две пилотные школы в каждой из пяти Мухафаз (Багдад, Мосул, Эрбиль, Басра, Наджаф), а также Центр ИКТ по подготовке специалистов и разработке программы и по политике в области обучения с помощью электронных средств для Министерства образования. Проект был оперативно завершен 31 марта 2011 г., и в настоящее время проводится оценка.

9. Укрепление учебной среды в уязвимых районах Ирака для достижения целей ОДВ (1,7 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ): ЮНЕСКО совместно с ЮНИСЕФ, ООН-ХАБИТАТ, ЮНИФЕМ, ВОЗ и Бюро МООНСИ по правам человека обеспечивают укрепление институционального потенциала Министерства просвещения и его управлений, а также в партнерстве с ЮНИСЕФ и Всемирным банком разрабатывают Национальную стратегию в области образования для Ирака.

10. Оценка потребностей в сфере образования (800 000 долл. со стороны Германии в рамках ЦФИ): ЮНЕСКО действует в партнерстве с министерствами просвещения, высшего образования, социального обеспечения и труда в целях проведения оценки потребностей сектора образования. Помимо предоставления данных в качестве информационной основы для мероприятий в данном секторе в целом, это станет важной деятельностью в области создания потенциала для партнеров Ирака.

11. Модернизация государственного сектора (2 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ): в рамках крупной инициативы Организации Объединенных Наций по развертыванию реформы как гражданских служб, так и министерств в ключевых социальных сферах в Ираке, ЮНЕСКО возглавляет эту деятельность в Секторе образования.

12. Разработка новых учебных программ для Ирака: этот проект, являющийся одним из четырех новых проектов, поддерживаемых Катаром (4,9 млн долл.), представляет собой важную инициативу по переработке программ школьного обучения и учебников в Ираке для содействия как модернизации, так и примирению в этой стране. Его главная цель состоит в оказании технической поддержки в деле повышения квалификации специалистов в области как разработки, так и оценки учебной программы в интересах повышения добавленной стоимости новой программы обучения с точки зрения воздействия на приобретение знаний и успеваемость обучающихся. Этот проект предполагается завершить в сентябре 2014 г.

Восстановление среднего, технического и профессионального образования

13. Программа развития местных районов (3,2 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ): этот проект осуществлялся совместно с шестью другими учреждениями Организации Объединенных Наций (МОТ, ЮНОПС, ЮНИФЕМ, ВОЗ, ООН-Хабитат и ПРООН) с целью улучшения предоставления услуг и создания рабочих мест в трех целевых районах Ирака. В этих конкретных районах ЮНЕСКО укрепляла техническое и профессиональное образование (ТПОП) посредством восстановления и оборудования центров профессионального обучения и путем подготовки персонала. Этот проект был оперативно завершен 31 мая 2011 г., и в настоящее время проводится его оценка.

14. Повышение актуальности и качества ТПОП (5,3 млн долл. со стороны Германии в рамках ЦФИ): к числу итогов относится одобрение модели управления ТПОП и внедрение типовой программы ученичества во взаимодействии с иракским частным сектором. Этот процесс был оперативно завершен 31 марта 2011 г., и в настоящее время проводится его оценка. В настоящее время в курдистанском региональном правительстве осуществляется аналогичный проект (1 млн долл. со стороны Германии в рамках ЦФИ).

15. Программа подготовки учителей для базового и среднего образования: этот проект, финансируемый Катаром (4 млн долл.), содействует совершенствованию и развитию новой методологии преподавания для 350 ведущих специалистов по педагогической подготовке, предназначенной для 40 000 преподавателей, а также нацелен на создание потенциала для учреждений в области педагогического образования министерства просвещения и министерства высшего образования.

Восстановление высшего образования

16. Подготовка преподавателей (2,3 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ): этот проект создал основу для профессиональной сети подготовки преподавательских кадров, налаживания партнерских связей между восемью иракскими учреждениями и шестью международными университетами и деятельности в области создания потенциала для приблизительно 300 экспертов с целью формирования национального корпуса специалистов по подготовке преподавателей. Проект был оперативно завершен 31 марта 2011 г., и в настоящее время проводится его оценка.

17. Восстановление иракской системы высшего образования: этот проект, финансируемый Катаром (8,5 млн долл.), рассматривается в качестве важного направления деятельности по укреплению институционального потенциала министерства высшего образования и высших учебных заведений с целью повышения их адекватности и улучшения качества системы. При этом он нацелен также на сокращение нынешней «утечки умов» иракских преподавателей и на поощрение возвращения тех, кто находится за пределами страны.

Обеспечение доступа к образованию

18. Успешное создание спутникового канала учебного телевидения «Iraqi Edu» (5,6 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ) обеспечивает качественное обучение иракских студентов внутри и вне Ирака, включая беженцев, внутренних перемещенных лиц (ВПЛ), девушек и учащихся с особыми потребностями, на основе круглосуточной трансляции учебных телепрограмм. Этот проект был оперативно завершен 31 марта 2011 г., и в настоящее время проводится его оценка.

19. ЮНЕСКО осуществляет проект по привитию подросткам гражданских ценностей и жизненных навыков с помощью образования (1 227 205 долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ) во взаимодействии ЭСКЗАООН, ЮНФПА и Бюро МООНСИ по правам человека. Этот проект направлен на укрепление институционального и человеческого потенциала в секторе образования в Ираке в целях обеспечения качественного образования с помощью поощрения деятельности по привитию гражданских ценностей и жизненных навыков среди организаторов образования, работников управления/лиц, ответственных за принятие решений/законодателей в государственном секторе и молодых людей.

20. Инициатива по распространению грамотности в целях расширения прав и возможностей (LIFE) в Ираке, финансируемая Катаром (6,4 млн долл.), способствует наращиванию человеческого и институционального потенциала с целью обеспечения качественного неформального образования (НФО) и программ распространения грамотности на центральном и провинциальном уровне. ЮНЕСКО работает в тесном взаимодействии с правительством Ирака на всех уровнях, с НПО и с местными общинами в интересах достижения всеобъемлющей цели развития образования для всех (ОДВ), предусматривающей сокращение не-

грамотности на 50% к 2015 г. В последнюю неделю сентября 2010 г. была развернута национальная кампания информационно-разъяснительной работы. Совместно с Министерством просвещения и шестью национальными НПО были проведены мероприятия с охватом более 27 000 иракцев во всей стране.

21. ЮНЕСКО продолжает обеспечивать работу веб-сайта, на котором размещены электронные версии всех иракских школьных учебников, а также педагогические пособия, предназначенные для внутренних перемещенных лиц и беженцев, а также для общего контингента обучающихся.

КУЛЬТУРА

22. В области культуры ЮНЕСКО во взаимодействии с Министерством культуры и соответствующими иракскими учреждениями и заинтересованными партнерами играет ведущую роль в борьбе против незаконного оборота культурных ценностей и в деле охраны иракских культурных объектов. ЮНЕСКО обеспечивает информирование общественности относительно необходимости защиты богатого культурного наследия Ирака, стремясь при этом создать необходимые условия для развития индустрий культуры. Подобные усилия не только способствовали усилению защиты иракского культурного наследия, но и содействовали примирению внутри сообществ.

23. В Эрбиле 3-4 апреля 2011 г. состоялась пятая пленарная сессия Международного координационного комитета по охране культурного наследия Ирака (МКК). Помимо обзора предстоящей деятельности по предотвращению каких-либо дальнейших потерь иракского наследия, МКК рекомендовал (i) подготовить Генеральный план управления водно-болотными угодьями с целью развития потенциала создания смешанных культурно-природных объектов наследия; (ii) расширить Генеральный план сохранения Цитадели в Эрбиле с целью его преобразования во всеобъемлющий план управления в более широком урбанистическом контексте сохранения этой крепости и (iii) разработать Генеральный план для Вавилонского музея.

24. После двух взрывов бомб в Золотой Мечети Аль-Аскари в Самарре, произошедших в феврале 2006 г. и июне 2007 г., ЮНЕСКО подготовила программу подготовки к ее реставрации, сосредоточенную на проведении срочных предварительных работ по восстановлению Золотой мечети Аль-Аскари в рамках фазы I (5,4 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ) и на оказание помощи правительству Ирака с использованием самофинансирующихся целевых фондов (3 млн долл.). Прогресс, достигнутый на этом объекте в результате завершения проекта, позволил тысячам паломников еженедельно посещать этот объект с начала 2009 г. Когда премьер-министр Ирака посетил Самарру в январе 2009 г., он напомнил об этом в качестве одного из непосредственных шагов в направлении национального примирения, которое является важной составной частью этого весьма наглядного и значимого проекта. Проект был оперативно завершен 30 июня 2011 г., и в настоящее время проводится его оценка.

25. В ходе первой фазы проекта по обустройству Цитадели в Эрбиле, финансируемого Курдистанским региональным правительством (КРП) (1,475 млн долл.), ЮНЕСКО проводила срочные восстановительные работы, обеспечивала создание потенциала в области сохранения и реставрации и поддерживала разработку Генерального плана сохранения. В рамках второй фазы этого проекта, финансируемого КРП (12,9 млн долл.), будет обеспечиваться сохранение объекта Цитадели в Эрбиле с целью подготовки к его полной реставрации. Этот проект также позволит установить управленческие и оперативные процедуры и укрепить национальный потенциал для решения сходных задач на других поврежденных культурных объектах.

26. Проект по управлению «буферной зоной» Цитадели в Эрбиле, финансируемый Курдистанским региональным правительством (340 000 долл.) направлен на разработку четких руководящих принципов и регламентирующих положений для управления городской средой

Цитадели в Эрбиле, включая районы и постройки, являющиеся культурным наследием, в окружающей ее зоне.

27. Признавая необходимость принятия мер по сохранению заболоченных районов Ирака, ЮНЕСКО, благодаря взносу со стороны Италии (200 000 долл.) и в партнерстве с ЮНЕП, приступила к осуществлению процесса номинации иракских водно-болотных угодий Месопотамии для включения в Список всемирного наследия.

28. Музей Сулеймании представляет собой идеальный флагманский объект для внедрения передовой музеологии и международно признанного эффективного практического опыта в Курдском районе. В ходе осуществления проекта, финансируемого ЕС в рамках ЦФИ (350 000 долл.), основной упор будет делаться на просвещении и просветительно-информационной работе, обеспечении обслуживания посетителей, проведении экспозиций, педагогических мероприятиях, связях с общественностью и маркетинге.

29. ЮНЕСКО также оказывает помощь правительству Ирака в деле разработки национальной стратегии в области туризма. Проект, финансируемый Европейским союзом (1 млн долл.) в рамках ЦФИ, сосредоточивается на создании потенциала для Государственного совета по туризму, а также на укреплении потенциала и процессов в целях популяризации культурных/религиозных объектов.

30. ЮНЕСКО подписала Меморандум о взаимопонимании с целью поддержки подготовительных мер и мероприятий, запланированных в рамках торжественных акций, посвященных городу Наджафу в качестве исламской культурной столицы в 2012 г. Кладбище Вади Аль-Салам в Наджафе было включено в Предварительный список всемирного наследия.

31. Проект по восстановлению лабораторий Иракского национального музея (ИНМ) в Багдаде, финансируемый Японией (1 млн долл.), способствует усилению потенциала Ирака в области организации возвращения и срочной консервации артефактов, похищенных после падения предыдущего режима. На ранних стадиях этого проекта основное внимание уделялось поставкам оборудования и материалов в целях содействия восстановлению лабораторий, что было сопряжено с проведением всеобъемлющей зарубежной подготовки специалистов по сохранению. Шестые (заключительные) учебные курсы в Японии были завершены осенью 2010 г. В настоящее время завершается публикация Глоссария технических терминов.

ЕСТЕСТВЕННЫЕ НАУКИ

32. В области естественных наук ЮНЕСКО является членом рабочих групп РПООНПР по водным ресурсам и окружающей среде и играет ключевую роль в создании потенциала в отношении управления водными ресурсами и экологических проблем, а также участвует в деятельности Целевой группы по водным ресурсам, учрежденной в начале 2010 г. резидентом-координатором Организации Объединенных Наций. Наряду с оказанием помощи в обновлении иракского сектора естественных наук ввиду его роли в восстановлении страны, ЮНЕСКО весьма активно действует в областях, связанных с управлением водными ресурсами, поскольку эта проблематика по-прежнему имеет решающее значение для Ирака, являющегося одной из стран, расположенной на речных берегах.

33. Проект по восстановлению и сохранению систем «кахрезов» в северных мухафазах (провинциях) (1,6 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ) направлен на очистку и восстановление систем «кахрезов» на выборочной основе с участием местных общин, а также на обновление знаний и экспертной компетенции в деле сохранения и обеспечения функционирования этих древних гидравлических систем в интересах долгосрочного управления водными ресурсами. Проект был оперативно завершён 31 марта 2011 г., и в настоящее время проводится его оценка.

34. В рамках проекта по разработке Генерального плана в области науки, технологии и инноваций в Ираке (2011-2015 гг.), финансируемого Японским целевым фондом и правительством Ирака (210 000 долл.), иракскому правительству оказывается помощь в разработке среднесрочного генерального плана, который ориентирован на потребности и конечные результаты и который послужит руководством для деятельности правительства, деловых кругов и общественных организаций, направленной на интенсивное и всеобъемлющее развитие науки, технологии и инноваций.

35. Передовое гидрогеологическое обследование в целях устойчивого освоения ресурсов подземных вод в Ираке, финансируемое ЕС в рамках Целевого фонда РПООНПР для Ирака (675 000 долл.), является частью более широкой инициативы, совместно разработанной ЮНЕСКО и девятью министерствами иракского правительства для повышения уровня знаний правительства и управления ресурсами подземных вод в Ираке. В рамках первой фазы этого проекта будет составлен перечень имеющихся данных в отношении гидрогеологических ресурсов, что обеспечит необходимую предварительную основу для проведения продвинутого обследования гидрогеологических ресурсов, которое будет осуществляться в ходе предлагаемой второй фазы проекта, запланированной на 2012 г.

36. В начале 2011 г. был развернут первый проект Организации Объединенных Наций, финансируемый в рамках Многостороннего донорского целевого фонда (МДЦФ) РПООНПР «Единый фонд», для оказания помощи в разработке Национальных рамок по комплексному управлению рисками, связанными с засухами. ЮНЕСКО действует в партнерстве с ПРООН для обеспечения правительству Ирака возможности воспользоваться усовершенствованными механизмами предупреждения, смягчения последствий и принятия мер реагирования в отношении стихийных и антропогенных бедствий, прежде всего путем формирования всеобъемлющих и инклюзивных национальных рамок по управлению рисками, связанными с засухами, в соответствии с эффективным международным практическим опытом (215 000 долл.).

КОММУНИКАЦИЯ И ИНФОРМАЦИЯ

37. В области коммуникации усиленно наращивается потенциал в отношении поощрения и защиты свободы выражения мнений в Ираке. ЮНЕСКО проводит работу со средствами информации и правительством для содействия укреплению взаимопонимания в отношении соответствующих полномочий и функций в рамках гражданского общества. Являясь единственным учреждением ООН, имеющим мандат на защиту свободы выражения мнений, ЮНЕСКО проводит работу с другими заинтересованными партнерами для содействия обеспечению безопасности работников иракских средств информации и для привлечения внимания общественности к их тяготам.

38. Сотни людей присутствовали на торжественном мероприятии по случаю отмечаемого под эгидой ЮНЕСКО Всемирного дня свободы печати в 2011 г., проведенном в Багдаде 3 мая 2011 г. по теме «Средства информации 21-го века: новые рубежи, новые барьеры». В ходе этого мероприятия иракские блоггеры объявили о формировании первого Иракского союза блоггеров под названием «Ирак первый», целью которого является поощрение ценностей справедливости, свободы и политической независимости, а также культурное развитие всех сегментов иракского общества.

39. В целях удовлетворения потребности в информации и в создании потенциала для содействия расширению доступа общественности к информации, касающейся выборов и электоральных процессов в Ираке, ЮНЕСКО в партнерстве с ПРООН оказывает поддержку более широкому освещению в средствах информации и мониторингу процессов выборов (3 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ). В рамках этого проекта обеспечивается создание потенциала для трех ключевых институтов: Независимой верховной избирательной комиссии (НВИК); Комиссии по средствам коммуникации и информации (КСКИ) и профессиональных средств информации в целях обеспечения им возможности играть свою соответ-

вующую и дополняющую роль в деле предоставления заинтересованным партнерам своевременных, точных и беспристрастных сведений в рамках циклов выборов.

40. Благодаря финансированию в сумме 1,3 млн долл. со стороны Испании в рамках ЦФИ, ЮНЕСКО действует на основе партнерства с ПРООН, ЮНОПС и МООНСИ в целях содействия развитию независимых, плюралистических и профессиональных средств информации в качестве одного из фундаментальных устоев демократии и миростроительства. Этого предполагается добиться с помощью деятельности в следующих трех направлениях: укрепление регламентирующих и законодательных рамок, поддержка ключевых учреждений (университетов, регламентирующих органов и профессиональных структур), а также разработка высококачественного местного контента.

41. Проект по защите профессиональных работников средств информации, правозащитников и членов академического сообщества в Ираке (1 млн долл. со стороны ЕС в рамках ЦФИ), осуществляемый под руководством ЮНЕСКО в партнерстве с ЮНОПС, направлен на создание благоприятной среды для защиты гражданских лиц на основе улучшенных стандартов в области прав человека во всем Ираке, в частности в отношении вышеупомянутых целевых групп.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 185 EX/35,
2. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part II,
3. **отмечает с удовлетворением** результаты, достигнутые в осуществлении деятельности в областях образования, культуры, науки и средств информации, а также постоянное привлечение существенных внебюджетных средств для этих целей;
4. **призывает** Генерального директора и далее оказывать всестороннюю поддержку правительству Ирака в осуществлении им программ в областях образования, культуры, науки и средств информации, в частности путем проведения мероприятий по созданию потенциала, а также удовлетворения самых неотложных гуманитарных потребностей наиболее сильно пострадавших от кризиса групп населения, включая иракских перемещенных лиц;
5. **предлагает** Генеральному директору и далее осуществлять мониторинг выполнения рекомендаций Международного координационного комитета по охране культурного наследия Ирака (МКК);
6. **выражает** свою признательность всем донорам за внесенный ими существенный вклад в деятельность ЮНЕСКО в интересах иракского народа и **призывает** их и далее оказывать ЮНЕСКО помощь в ее усилиях, направленных на содействие восстановлению и диалогу в Ираке;
7. **призывает** доноров продолжать финансирование через механизм целевого фонда, созданный в соответствии с Рамочной программой ООН по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР);
8. **предлагает далее** Генеральному директору представить Исполнительному совету на его 190-й сессии доклад о ходе соответствующей работы.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part III

ПАРИЖ, 26 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть III

Прогресс, достигнутый в деле осуществления Стратегии в области технического и профессионального образования и подготовки (ТПОП)

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решения 186 EX/43 настоящий доклад содержит информацию о прогрессе, достигнутом в деле осуществления Стратегии в области технического и профессионального образования и подготовки (ТПОП), а также анализ сотрудничества, налаженного с другими партнерами; оценку привлеченных внутренних и внешних ресурсов; и временные рамки осуществления Стратегии в области ТПОП до 2015 г.

Финансовые и административные последствия, связанные с мероприятиями, вписываются в рамки документа 35 С/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 22.

Введение

1. ЮНЕСКО осуществляет Стратегию в области технического и профессионального образования и подготовки ([ТПОП] решение 181 EX/8 и документ 182 EX/INF.5), концентрируя свои усилия на трех основных областях Стратегии: (i) обеспечение предварительного консультирования по вопросам политики и соответствующее развитие потенциалов; (ii) разъяснение концепции развития навыков и совершенствование мониторинга; и (iii) деятельность, связанная с функцией центра обмена информацией, и информационное обеспечение глобальной дискуссии по вопросам ТПОП.

2. В настоящем докладе содержится краткое изложение прогресса, достигнутого в трех основных областях, а также анализ сотрудничества, налаженного с другими партнерами, оценка привлеченных внутренних и внешних ресурсов и временные рамки осуществления Стратегии в области ТПОП до 2015 г.

Прогресс, достигнутый в трех основных областях

Основная область 1: Обеспечение предварительного консультирования по вопросам политики и соответствующее развитие потенциалов

3. ЮНЕСКО оперативно реагирует на просьбы государств-членов, касающиеся обеспечения предварительного консультирования по вопросам политики и развития их потенциала, с целью разработки фактологически обоснованной политики. В частности, ЮНЕСКО содействует укреплению соответствующего потенциала в области ТПОП в приоритетной группе стран¹ при существенной поддержке со стороны Программы по созданию потенциала в области ОДВ (СП-ОДВ), а также благодаря использованию аналитической базы для проведения обзоров национальной политики. В Афганистане осуществляется программа, направленная на адаптацию возможностей ТПОП к потребностям местного рынка рабочей силы. На Мадагаскаре наряду с разработкой и осуществлением секторальных программ по ТПОП, рассчитанных на молодежь, не охваченную школьным образованием, Организация оказывает содействие в разработке общенациональной стратегии в области ТПОП. В Малави ЮНЕСКО содействовала проведению общенационального диалога по проблемам ТПОП, что обеспечило единый подход к вопросам разработки учебных планов педагогической подготовки в области ТПОП, включая создание национального координационного центра по вопросам подготовки инструкторов.

4. В Африке Организация завершила проведение двух обзоров политики по Бенину и Малави (см. также пункт 14), благодаря которым был запущен процесс политического диалога с участием основных заинтересованных сторон этих стран. Этот политический диалог, как ожидается, станет основой для выработки политики в области ТПОП и обеспечит поддержку со стороны партнеров по развитию. Кроме того, ЮНЕСКО оказала консультационную помощь властям Джибути по вопросам реформирования национальной системы профессионального образования, уделяя особое внимание необходимости увязки вопросов социально-экономического развития, развития рынка труда и использования ключевых элементов системы ТПОП. ЮНЕСКО вовлечена в диалог по вопросам политики пяти стран, входящих в Сообщество по развитию юга Африки (САДК) (Ботсвана, Демократическая Республика Конго, Малави, Намибия и Замбия), с целью разработки национальных проектов, которые учитывали бы своеобразие проводимых в соответствующих странах реформ. В сентябре 2011 г. ожидается представление министрам образования стран САДК пятилетней региональной стратегической программы действий.

5. В арабских странах в соответствии со Стратегией в области ТПОП ЮНЕСКО оказывала консультационное содействие властям Иордании, Ливана, Омана и Саудовской Аравии по вопросам совершенствования доступа молодежи к возможностям, открываемым про-

¹ Три из 20 стран, включенных на период 2010-2011 гг. в группу приоритетных с точки зрения образования, избрали ТПОП в качестве тематической области.

граммами в области ТПОП на уровне среднего и послесреднего образования путем разработки и внедрения в национальные системы образования методик обучения предпринимательским навыкам.

6. В Азиатско-Тихоокеанском регионе ЮНЕСКО содействовала национальному диалогу по вопросам введения национальных квалификационных рамок, взаимодействуя при этом с различными партнерами, в том числе Международной организацией труда (МОТ) и Германским сообществом по техническому сотрудничеству (ГТЗ). В Бангладеш в партнерстве с МОТ Организация оказывает помощь в разработке политики в области развития технических навыков персонала, в том числе посредством организации учебно-практических семинаров по вопросам разработки такой политики, к участию в которых привлекаются основные заинтересованные стороны. В Лаосской Народно-Демократической Республике проводится обзор по вопросам политики и оказывается содействие заинтересованным сторонам в вопросах разработки и пилотного наблюдения за функционированием новых механизмов обеспечения качества. В Казахстане содействие в разработке политики в области ТПОП выразилось в укреплении потенциала в вопросах планирования, управления и координации деятельности. В Пакистане была оказана поддержка в разработке секторального плана развития технических навыков персонала. В Камбодже в настоящее время проводится обзор по вопросам политики, который будет использоваться при выработке стратегической концепции правительства по вопросам ТПОП.

7. В Латинской Америке и странах Карибского бассейна ЮНЕСКО инициировала диалог с Организацией Восточно-карибских государств (ОВКГ) в качестве первого шага для начала проведения совместных обзоров политики в области ТПОП на национальном и субрегиональном уровнях. Совместно с МОТ 26-30 сентября 2011 г. ЮНЕСКО планирует провести региональный учебно-практический семинар по внедрению эффективных методик разработки политики и систем, направленный на создание в государствах-членах потенциалов и подготовку дорожной карты, касающейся проведения обзоров по вопросам политики в отдельных государствах-членах.

Основная область 2: Разъяснение концепции развития навыков и совершенствование мониторинга

8. Стратегия в области ТПОП обеспечивает рамки для мониторинга выполнения двух нормативных актов по ТПОП: Конвенции о техническом и профессиональном образовании (1989 г.) и Пересмотренной рекомендации о техническом и профессиональном образовании (2001 г.). Для изучения вопроса об актуальности и воздействии упомянутых нормативных актов, а также анализа препятствий, с которыми сталкиваются государства-члены в процессе ратификации Конвенции, было проведено специальное исследование. Основные содержащиеся в нем выводы представлены в документе 187 EX/20 Part IV. Решение 187-й сессии Исполнительного совета определит дальнейшие направления, по которым будет происходить совершенствование нормативных документов по ТПОП.

9. На глобальном уровне ЮНЕСКО во взаимодействии с международными организациями занимается разработкой концептуальных рамок, которые позволят разработать ряд показателей, увязывающих ТПОП с вопросами занятости. Проект рабочего документа по этому вопросу был подготовлен ЮНЕСКО и Европейским фондом подготовки кадров (ЕФП) в сотрудничестве с ГТЗ и МОТ. В дополнение к этой работе, а также в соответствии с просьбой, сформулированной на Саммите «Группы двадцати» в Сеуле (ноябрь 2010 г.), Межучрежденческая рабочая группа по ТПОП (МУГ-ТПОП, см. также пункт 14) разработала концептуальные рамки, касающиеся разработки международно сопоставимых индикаторов навыков трудоустройства, и выработала единый подход к вопросу о развитии национальных стратегий в области совершенствования навыков. Оба рамочных документа будут использованы для формулирования расширенного определения основных навыков, имеющих ключевое значение с точки зрения совершенствования возможностей трудоустройства и повышения производительности труда в развивающихся странах.

10. В странах к югу от Сахары ЮНЕСКО провела исследование состояния Систем сбора статистических данных (SIS) по ТПОП и предложила стратегии, направленные на обеспечение наличия и повышение качества данных. В Азиатско-Тихоокеанском регионе ЮНЕСКО в сотрудничестве с сетью ЮНЕСКО-ЮНЕВОК проводит региональное тематическое исследование по проблемам, связанным с переходом от школьной скамьи к трудовой деятельности². В Латинской Америке и странах Карибского бассейна ЮНЕСКО и Международный центр по техническому и профессиональному образованию и подготовке ЮНЕСКО-ЮНЕВОК занимаются подготовкой регионального аналитического документа о технических и политических рамках ТПОП, в котором будет приведен список существующих систем сбора информации, а также даны рекомендации по их совершенствованию. Аналогичная работа была проведена в странах Африки к югу от Сахары и является частью глобального исследования информационных систем ТПОП.

Основная область 3: Деятельность, связанная с функцией центра обмена информацией, и информационное обеспечение глобальной дискуссии по вопросам ТПОП

11. В координации с принимающей страной и рядом международных организаций начата работа по подготовке к проведению третьего Международного конгресса по ТПОП (Шанхай, 14-16 мая 2012 г.). Процесс активных консультаций, которые предполагается провести, обеспечит участие государств-членов в подготовке и проведении данного мероприятия. В стадии подготовки находится Всемирный доклад по ТПОП, который будет содержать обзор тенденций на глобальном и региональном уровне, влияющих на деятельность ТПОП, описывает происходящие в рамках ТПОП изменения, а также роль, которую ТПОП предстоит играть в будущем в вопросах развития навыков. Наряду с этим основное внимание авторов Всемирного доклада по мониторингу ОДВ (ВДМ) в 2012 г. будет уделено теме расширения возможностей маргинализированных групп населения через развитие навыков. Статистический институт ЮНЕСКО (СИЮ) оказывает содействие в анализе данных, используемых при подготовке обоих докладов.

12. Международный центр ЮНЕСКО-ЮНЕВОК проводит работу, направленную на повышение качества предоставляемых онлайн-услуг и развитие базы данных ТПОП, что обеспечит предоставление государствам-членам основной информации о системах ТПОП. Центр способствует также проведению дискуссий и дебатов по целому кругу связанных с ТПОП вопросов и проблем, в том числе по вопросам экологизации навыков и обеспечению устойчивости рынков труда, проблематике перехода от школьной скамьи к трудовой деятельности, роли ИКТ применительно к ТПОП, взаимосвязи между проблемой ВИЧ/СПИДа и ТПОП, проблемам, связанным с педагогическим персоналом и инструкторами, готовящими преподавателей в рамках ТПОП, а также роли ТПОП в странах, находящихся в ситуации после конфликта, и странах с формирующейся экономикой.

13. В отношении арабских стран ЮНЕСКО содействует распространению соответствующих документов и материалов на арабском языке (например, распространение переведенного на арабский язык документа ЮНЕСКО/МОТ «Перспективы формирования предпринимательской культуры в XXI веке»³; перевод и публикация Бюллетеня ЮНЕСКО-ЮНЕВОК⁴; распространение двух связанных с ТПОП публикаций⁵ Международного института планирования образования [МИПО]).

² На основе страновых исследований, проведенных в Бангладеш, Камбодже, Индии, Казахстане, Лаосской Народно-Демократической Республике, Монголии, Филиппинах и Вьетнаме.

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

⁵ «Planning for Technical and Vocational Skills Development» (2010 г.) и «Recent Trends in Technical Education in Latin America» (2010 г.)

Сотрудничество с партнерами

14. Созданная в 2009 г. Межучрежденческая группа по ТПОП (МУГ-ТПОП) ставит своей задачей улучшение координации усилий международных организаций. На глобальном уровне в состав МУГ-ТПОП входят: Международная организация труда (МОТ), Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирный банк и ЮНЕСКО. Азиатский банк развития, Европейская комиссия (ЕК) и Европейский фонд подготовки кадров (ЕФП) являются наиболее активными членами МУГ на региональном уровне. Недавно членами Межучрежденческой группы стали также Африканский банк развития (АБР) и Исламский банк развития. МУГ-ТПОП проявила себя как эффективный механизм развития сотрудничества среди международных организаций, содействуя проведению консультаций по вопросам Стратегии в области ТПОП, и продолжает вносить важный вклад в реализацию Стратегии подготовки кадров «Группы двадцати» и Плана действий по развитию людских ресурсов (РЛР). В рамках деятельности МУГ-ТПОП была организована подготовка совместных с ТПОП страновых обзоров, а также организованы дискуссии за круглым столом для широкого круга заинтересованных сторон (ЮНЕСКО, АБР и МОТ в Малави (2010 г.); ЮНЕСКО и МОТ в Бангладеш (2011 г.); ЮНЕСКО и МОТ в Бенине (2011 г.)).

15. ЮНЕСКО приняла активное участие в создании Межучрежденческой целевой группы (МЦУГ) в Африке. Ее основные инициативы связаны с усилиями по активизации деятельности в области ТПОП в рамках Экономического сообщества государств Западной Африки (ЭКОВАС), результатом которых стали регулярные обмены мнениями и дискуссии между учреждениями системы ООН и Секретариатом ЭКОВАС, а также достижение договоренности об общих подходах по вопросу осуществления дорожной карты, предусматривающей поддержку ЭКОВАС в отношении ТПОП. В ходе консультативного совещания МЦУГ (Абуджа, 5-6 апреля 2011 г.) партнерам и Секретариату ЭКОВАС были представлены результаты исследования по вопросу о целесообразности разработки региональных квалификационных рамок.

Мобилизация ресурсов

16. В соответствии с установленными для ТПОП в рамках нынешней Среднесрочной стратегии (документ 34 С/4) приоритетами, которые предлагается закрепить в Проекте программы и бюджета (36 С/5) Организации, ЮНЕСКО выполнила взятые на себя обязательства по ТПОП, увеличив ассигнования на эти цели по обычной программе в текущем двухлетии до 3,277 млн долл. Кроме того, в рамках Программы по созданию потенциала в области ОДВ в 2009-2011 гг. подсектору ТПОП было выделено 17% от общей суммы бюджетных ассигнований.

17. Увеличились объемы внебюджетного финансирования. Помимо долговременной поддержки, оказываемой Международному центру ЮНЕСКО-ЮНЕВОК правительством Германии, ЮНЕСКО получила финансовую помощь от Республики Корея на развитие систем ТПОП в пяти отдельных странах САДК (Ботсвана, Демократическая Республика Конго, Малави, Намибия, Замбия) в рамках нового проекта – «Повышение качества образования в интересах развития Африки» (BEAR), направленного на содействие развитию систем ТПОП, имеющих важное значение как для рынка людских ресурсов в целом, так и для отдельных граждан. Кроме того, были получены финансовые гарантии со стороны Китая в отношении организации третьего Международного конгресса по ТПОП, а также обязательства в отношении флагманской инициативы по обучению предпринимательству в Арабских странах (Египет, Иордания, Ливан, Марокко и Тунис), финансируемой фондом StratREAL (Великобритания).

18. Наряду с этим существуют и другие как внешние, так и внутренние возможности мобилизации дополнительных ресурсов. Внутренние ресурсы, к примеру, могли бы быть мобилизованы за счет использования возможностей сетевого взаимодействия, имеющихся у Международного центра ЮНЕСКО-ЮНЕВОК и у самой сети ЮНЕВОК, привлечения возможно-

стей СИЮ и МИПО, а также задействования потенциала сети кафедр ЮНЕСКО и совершенствования методов взаимодействия непосредственно в рамках сообщества практических работников ТПОП. Что касается дополнительных внешних ресурсов, то их можно было бы мобилизовать благодаря работе МУГ-ТПОП, направленной на обеспечение лучшей координации деятельности учреждений в вопросах оказания поддержки государствам-членам.

Временные рамки осуществления Стратегии в области ТПОП до 2015 г.

19. Стратегия определяет основные направления работы ЮНЕСКО в области ТПОП на период 2010-2015 гг. Благодаря использованию аналитических инструментов и экспертных исследований, разработанных в ходе текущего двухлетнего периода, Организация продолжит осуществление Стратегии в области ТПОП в 2012-2013 гг., оказание поддержки 15 государствам-членам в целях поощрения разработки политики, основанной на принципах инклюзивности, гендерного равенства и устойчивости; окажет помощь 15 странам в создании или укреплении существующих рамок для мониторинга и оценки систем в области ТПОП.

20. Одна из сложностей, с которой сталкивается ЮНЕСКО, состоит в необходимости дальнейшего наращивания своего внутреннего потенциала для осуществления Стратегии в плане как людских, так и финансовых ресурсов, необходимых для адекватного ответа на ожидания государств-членов и обеспечения высокого качества оказываемой экспертной помощи в области развития навыков и анализа политики. Такие экспертные возможности могут быть обеспечены за счет привлечения специалистов заинтересованных государств-членов, имеющих большой и успешный опыт в области ТПОП.

21. При проведении среднесрочного обзора осуществления Стратегии в области ТПОП, запланированного на 2012-2013 гг., будут использованы различные источники информации, в том числе результаты предстоящего третьего Международного конгресса по ТПОП, выводы Всемирного доклада по ТПОП и Всемирного доклада по мониторингу ОДВ 2012 г. Результаты обзора лягут в основу будущих решений и деятельности с учетом растущего спроса и потребностей государств-членов в области ТПОП и развития навыков, необходимых как в работе, так и в жизни.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part III,
2. **призывает** Генерального директора активизировать усилия Организации в целях дальнейшего осуществления Стратегии в области ТПОП;
3. **просит** Генерального директора представить Совету на его 191-й сессии (весенняя сессия 2013 г.) выводы среднесрочного обзора осуществления Стратегии в области ТПОП.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part IV

ПАРИЖ, 12 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

ЧАСТЬ IV

ВКЛАД ЮНЕСКО В РЕАЛИЗАЦИЮ МАВРИКИЙСКОЙ СТРАТЕГИИ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОГРАММЫ ДЕЙСТВИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МАЛЫХ ОСТРОВНЫХ РАЗВИВАЮЩИХСЯ ГОСУДАРСТВ (МОСРГ)

РЕЗЮМЕ

В настоящем документе Генеральный директор информирует Исполнительный совет о положении дел с реализацией ЮНЕСКО Маврикийской стратегии по дальнейшему осуществлению Программы действий по обеспечению устойчивого развития малых островных развивающихся государств, в отношении которой 24-25 сентября 2010 г. был проведен пятилетний обзор в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

Межсекторальная платформа по вкладу ЮНЕСКО в Маврикийскую стратегию по дальнейшему осуществлению Программы действий по обеспечению устойчивого развития МОСРГ, находящаяся в ведении заместителя Генерального директора по вопросам естественных наук и охватывающая все пять программных секторов в Штаб-квартире и в подразделениях на местах, обеспечивает рамки для консолидированного вклада ЮНЕСКО.

В соответствии с решением 185 EX/41 в настоящем документе представлена обновленная информация о вкладе ЮНЕСКО и особо указываются результаты, достигнутые в рамках Платформы по МОСРГ в двухлетний период 2010-2011 гг.

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

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 22.

1. Работа ЮНЕСКО в поддержку Маврикийской стратегии направляется и координируется Межсекторальной платформой по вкладу ЮНЕСКО в Маврикийскую стратегию по дальнейшему осуществлению Программы действий по обеспечению устойчивого развития МОСРГ (Платформой по МОСРГ).
2. Формируя рамки для консолидированного вклада ЮНЕСКО в осуществление Маврикийской стратегии, Платформа по МОСРГ основывается на комплексном подходе к обеспечению устойчивой жизни и развития островов с уделением особого внимания межрегиональным связям и сотрудничеству. Платформа по МОСРГ функционирует под руководством Сектора естественных наук во взаимодействии с секторами образования, социальных и гуманитарных наук, культуры, коммуникации и информации как в Штаб-квартире, так и в подразделениях на местах. Будучи отражением того приоритетного статуса, который придается МОСРГ, она рассматривается в качестве *координационной платформы*, что способствует ее взаимодействию с другими платформами, ориентированными на конкретные темы, такие как, например, изменение климата и образование в интересах устойчивого развития (ОУР).
3. Нынешние главные аспекты Платформы по МОСРГ согласуются с итогами пятилетнего обзора Маврикийской стратегии, проведенного на высоком уровне в сентябре 2010 г., и с решением 185 EX/41, принятым Исполнительным советом на его 185-й сессии. Кроме того, работа в рамках этой платформы определяется резолюциями 32 C/48, 33 C/8 и 35 C/33(II), которые в совокупности посвящены Программе действий ЮНЕСКО в интересах устойчивого развития МОСРГ. В рамках Платформы по МОСРГ **рассматриваются уникальные и специфические аспекты уязвимости МОСРГ с уделением особого внимания тем областям, в которых ЮНЕСКО имеет сравнительные преимущества в системе Организации Объединенных Наций.**
4. Предпринимаемые в рамках этой Платформы совместные усилия касаются как осуществления нынешней деятельности, так и **планирования и координации будущих мероприятий и механизмов работы.** В нынешний двухлетний период на основе Платформы по МОСРГ был проведен ряд консультаций с участвующими подразделениями в рамках всей Организации в целях **определения ожидаемых результатов для документа 36 C/5**, учитывающих нынешние приоритеты государств – членов МОСРГ, мандат и сравнительные преимущества ЮНЕСКО, а также необходимость расширения работы, носящей полностью межсекторальный характер.
5. Предполагается, что **проактивная роль Платформы в деле поддержки и планирования мероприятий всецело межсекторального характера** приобретет еще большую важность ввиду предлагаемого метода работы на основе межсекторальных платформ в ходе осуществления положений документа 36 C/5, в рамках которого Платформа по МОСРГ будет функционировать за счет бюджетных ассигнований, специально выделяемых на межсекторальную деятельность. В настоящее время между партнерами этой Платформы ведутся дискуссии с целью разработки предложений междисциплинарного и межрегионального характера в преддверии введения в действие этого нового метода.
6. Для обеспечения того, чтобы **целевые программы и мероприятия ЮНЕСКО для МОСРГ в полной мере отражали нынешние задачи ее 44 государств-членов и членов-сотрудников из числа МОСРГ**, Платформа по МОСРГ регулярно проводит обмен мнениями с Комитетом представителей МОСРГ при ЮНЕСКО. Этот Комитет, председателем которого в настоящее время являются Багамские Острова, служит механизмом для обмена информацией между представительствами государств – членов МОСРГ при ЮНЕСКО. **Представители Секретариата ЮНЕСКО регулярно приглашаются на заседания Комитета для представления информационных сводок о деятельности, планировании и процессах ЮНЕСКО, а также для участия в неофициальном обмене информацией по вопросам, представляющим особый интерес для МОСРГ.** В ответ на запрос со стороны этого Комитета Платформа по МОСРГ недавно подготовила **подробный справочник о текущих и планируемых событиях и мероприятиях МОСРГ на двухлетний период 2010-2011 гг.**

7. Помимо работы Секции по малым островам и знаниям коренного населения Сектора естественных наук, которая поддерживает и координирует деятельность всего Секретариата ЮНЕСКО по проблематике МОСРГ, в последнее время предпринимаются шаги в рамках других программ для обеспечения более целевого вклада в интересах государств – членов МОСРГ. К числу таких программ относятся специальная Программа по всемирному наследию МОСРГ, целевой портал для МОСРГ на веб-сайте Программы по нематериальному культурному наследию, а также веб-страница по коммуникации и информации, посвященная МОСРГ.

8. Ниже приводится краткое описание **отдельных мероприятий, проводившихся после 185-й сессии Исполнительного совета в интересах достижения** предусмотренных в документе 35 С/5 ожидаемых результатов, определенных для Платформы по МОСРГ. Не имеется возможности упомянуть все мероприятия, поскольку многообразие и широта вклада ЮНЕСКО в интересах МОСРГ выходят далеко за пределы настоящего доклада.

9. В первой половине 2011 г. ЮНЕСКО предприняла ряд действий, посвященных проблеме специфических аспектов уязвимости МОСРГ в связи с изменением климата с уделением особого внимания Карибскому субрегиону. В марте 2011 г. **Сектор социальных и гуманитарных наук ЮНЕСКО** во взаимодействии с правительством Сент-Киттс и Невис и при поддержке со стороны Фонда Фридриха Эберта созвал совещание высокого уровня в Бассеттере, Сент-Киттс и Невис, по теме **«Адаптация к изменению климата в Карибском бассейне: наука, этика и политика»**. На этом совещании был изучен вопрос о том, каким образом климатология и этика способны обеспечить разработку политики как на местном, так и на международном уровне. На совещании было выработано коммюнике, в котором ЮНЕСКО рекомендовалось осуществлять целенаправленную деятельность в трех областях: содействие консолидации и укрепление систем климатических наблюдений и раннего предупреждения; сотрудничество в области научных исследований с уделением особого внимания социальным и гуманитарным наукам и образованию, связанному с изменением климата, в интересах устойчивого развития. Во исполнение этих рекомендаций и в соответствии с ожидаемыми результатами для Платформы по МОСРГ, в рамках деятельности в развитие итогов этого совещания было предпринято несколько мероприятий, вызвавших широкий резонанс.

10. **Межправительственная океанографическая комиссия** продолжала оказывать поддержку в отношении широкого круга приоритетных проблем МОСРГ, непосредственно отражающих рекомендации совещания в Сент-Киттс и Невисе. Деятельность МОК касалась, в частности, адаптации к изменению климата и обеспечения готовности на случай стихийных бедствий в МОСРГ с уделением особого внимания системам раннего предупреждения о цунами в Тихом океане, Индийском океане и Карибском бассейне, а также гармонизации мероприятий по развитию потенциала и привлечению средств для этой работы в МОСРГ.

11. В июне 2011 г. на Британских Виргинских Островах состоялся **региональный семинар по образованию, связанному с изменением климата, в интересах устойчивого развития (ОИКУР)** в Карибском бассейне. В этом совещании приняли участие лица, определяющие политику, академики, преподаватели, педагоги, специалисты по планированию учебной программы, эксперты в области развития, представители неправительственных организаций и фондов, ученые и специалисты по вопросам изменения климата из 15 карибских стран. По итогам выступлений в секциях и обсуждений в тематических и региональных рабочих группах на этом совещании была разработана декларация об ОИКУР в Карибском бассейне, а также два субрегиональных плана действий по проблематике ОИКУР.

12. Эти итоговые документы послужат информационной основой для организации **межрегионального совещания ЮНЕСКО для экспертов из МОСРГ по вопросам образования в связи с изменением климата**, которое планируется провести в Нассау, Багамские Острова, в сентябре 2011 г. В этом совещании примут участие специалисты по проблемам образования и изменения климата из всех регионов МОСРГ с целью определения единой по-

этапной схемы разработки программ по образованию в связи с изменением климата в МОСРГ. Организация этого мероприятия, обеспеченная благодаря финансовой поддержке со стороны правительств Дании и Японии, служит отражением **приоритетного статуса МОСРГ в рамках инициативы ЮНЕСКО, связанной с изменением климата.**

13. Проект «Наблюдение за песчаными пляжами», являющийся **глобальной программой по образованию в связи с изменением климата и мониторингу прибрежной зоны, посвященной МОСРГ**, в настоящее время активно осуществляется более чем в 50 странах, включая свыше 25 государств МОСРГ. **Новое «Руководство по наблюдению за песчаными пляжами»**, содержащее материалы, касающиеся адаптации к изменению климата, а также создания сетей и распространения информации, было опубликовано на английском языке в сентябре 2010 г. и на французском языке в июле 2011 г., а выпуски на испанском и португальском языках будут изданы в конце 2011 г. Это новое справочное пособие послужило основой для проведения в октябре 2010 г. на Сейшельских Островах межрегионального мероприятия по созданию потенциала с уделением особого внимания развитию потенциала по наблюдению за песчаными пляжами в МОСРГ в регионе Индийского океана. Финансовую поддержку проекта «Наблюдение за песчаными пляжами» оказывает правительство Дании.

14. **Программа «На передовых рубежах исследования климата» является межучрежденческой платформой**, посвященной наблюдениям за изменением климата и адаптационным стратегиям для малых островов, коренного населения и других уязвимых сообществ. Программа «На передовых рубежах исследования климата» осуществляется ЮНЕСКО в партнерстве с Секретариатом Конвенции о биологическом разнообразии (КБР), Секретариатом Постоянного форума по вопросам коренных народов (ПФВКН) и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) при финансовой поддержке со стороны правительства Дании. Программа «На передовых рубежах исследования климата» направлена на **повышение роли жителей малых островов, коренного населения и местных общин** в глобальных дискуссиях по проблематике изменения климата. Наблюдения и стратегии адаптации на уровне общин вносят вклад в международные процессы изучения климатических изменений благодаря их освещению в рамках таких глобальных форумов, как КС15 и КС16 РКИКООН, и учету знаний коренных народов при подготовке предстоящего пятого доклада МГЭИК об оценке. В рамках программы «На передовых рубежах исследования климата» в настоящее время обеспечивается поддержка мелкокомасштабных исследовательских проектов в восьми МОСРГ.

15. **В контексте конвенций ЮНЕСКО в области культуры** в 2010 г. и 2011 г. в **Список всемирного наследия** было добавлено несколько новых объектов в МОСРГ, включая морскую охраняемую зону островов Феникс в Кирибати, объект ядерных испытаний на атолле Бикини на Маршалловых Островах и исторический комплекс Бриджтауна и его казармы в Барбадосе. Пять государств МОСРГ (Вануату, Тонга, Тринидад и Тобаго, Фиджи и Ямайка) ратифицировали Конвенцию об охране нематериального культурного наследия, а в регионе Тихого океана были проведены национальные консультации в Палау, Островах Кука, Соломоновых Островах, Кирибати, Науру и Маршалловых островах.

16. В настоящее время на тихоокеанских островах и территориях осуществляется **Тихоокеанский план действий по всемирному наследию (2010-2015 гг.)**. ЮНЕСКО обеспечивала координацию деятельности группы региональных учреждений, НПО, экспертов и общин с целью совершенствования управления знаниями, создания потенциала и формирования партнерских связей в области управления наследием в регионе Тихого океана. В Карибском бассейне в настоящее время полностью введен в действие **Проект по созданию потенциала в Карибском бассейне** с охватом 16 государств-членов и 20 объектов Всемирного наследия, в рамках которого обеспечивается создание и усиление потенциала в вопросах управления наследием, поддерживается развитие сотрудничества в этом регионе и оказывается содействие более глубокому пониманию синергии между сохранением наследия и новыми процессами.

17. В МОСРГ имеется богатое **подводное культурное наследие**, охватывающее все следы человеческого существования, которые находятся или находились под водой и имеют культурный, археологический или исторический характер. Подводные объекты только в регионе Тихого океана охватывают человеческую историю начиная с каменного века и вплоть до атомной эры. Все большее внимание привлекает потенциал **устойчивого туризма** в партнерстве с индустрией подводного плавания. Первый региональный семинар по тихоокеанскому подводному культурному наследию состоялся в декабре 2009 г. в Хониаре (Соломоновы Острова). Доклады, представленные экспертами на этом семинаре, были обобщены, отредактированы и изданы в 2010 г. в сборнике «Подводное культурное наследие в Океании». В 2011 г. было подготовлено исследование по вопросу о целесообразности формирования Программы по созданию потенциала в области тихоокеанского подводного культурного наследия. По его итогам планируется провести в 2012-2013 гг. региональные консультации в сотрудничестве с тихоокеанскими государствами-членами.

18. **Молодежи**, которая составляет большинство населения многих государств МОСРГ, **придается приоритет в рамках деятельности ЮНЕСКО в интересах МОСРГ**. В Карибском бассейне на первом Форуме министров социального и устойчивого развития была обновлена концепция **рамки политики в интересах социального развития молодежи** в карибских государствах МОСРГ, а в ходе Всемирной конференции по вопросам молодежи, состоявшейся в Мексике в августе 2010 г., была распространена программа **«Путь молодежи»** с изложением передовых методов борьбы с нищетой среди молодежи.

19. Проект **«Будущее островов глазами молодежи»** является инициативой по созданию потенциала, направленной на **расширение прав и возможностей молодых людей на малых островах** для изменения их жизни. Благодаря проекту «Будущее островов глазами молодежи», молодые люди с энтузиазмом и преданностью делу разрабатывают, осуществляют и оценивают мелкомасштабные проекты по приоритетным проблемам молодежи в МОСРГ, определенным на Молодежном саммите, проведенном в качестве части Маврикийского совещания по МОСРГ 2005 г. Особый акцент делается на проблематику ВИЧ/СПИДа и прав человека, а также на социальные, культурные и экологические (включая изменение климата) проблемы. В настоящее время в МОСРГ в рамках инициативы «Будущее островов глазами молодежи» под руководством молодежи осуществляются девять проектов по вопросам информирования общественности в отношении ВИЧ/СПИДа и по проблемам изменения климата.

20. По итогам целевых мероприятий на низовом уровне было выпущено две ключевые публикации по проблематике МОСРГ:

- (i) **«Острова как перекрестки»** (Публикации ЮНЕСКО, март 2011 г.) – эта книга, являющаяся результатом углубленного анализа роли **культурного разнообразия и устойчивого развития** в МОСРГ, включает в себя материалы по итогам симпозиума ЮНЕСКО, проведенного на Сейшельских Островах в 2007 г. в качестве одного из мероприятий в рамках деятельности по реализации решений Маврикийского международного совещания 2005 г.;
- (ii) **«Знания женщин: традиционная медицина и природа» (Маврикий, Реюньон и Родригес)** (Публикации ЮНЕСКО, апрель 2011 г.) – в этой книге представлены в совокупности проблемы МОСРГ и **приоритетные области ЮНЕСКО, касающиеся гендерного равенства и Африки**. В книге освещаются взаимосвязи между культурой и биологическим разнообразием. Ее презентация состоялась на семинаре, состоявшемся в апреле 2011 г. на Маврикий по теме **«Биотехнология, политика и практика: сохранение и использование лекарственных растений малых островных развивающихся государств Индийского океана и Мадагаскара»**.

21. В дополнение к этим публикациям была обеспечена разработка и развитие нескольких онлайн-ресурсов, посвященных МОСРГ. После реформирования был заново открыт **веб-сайт ЮНЕСКО, посвященный МОСРГ**, на английском и французском языках. На **Соломоновых Островах** развивалась деятельность по разработке онлайн-образовательных ресурсов на языке марово на основе Википедии, посвященных **знаниям коренного населения** о природной окружающей среде лагуны Марово. В то же время на Островах Кука успешно разрабатывается справочный комплект для обучающихся в качестве пособия по использованию в школах тихоокеанских островов интерактивного компакт-диска ЮНЕСКО **«Каное – олицетворение народа»**, посвященного путешествиям и плаваниям коренного населения тихоокеанских островов.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

22. В свете вышеизложенного Исполнительный совет, возможно, пожелает рассмотреть решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 185 EX/41,
2. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part IV,
3. **принимает к сведению** усилия Генерального директора по обеспечению того, чтобы во всех областях крупных программ в Штаб-квартире и подразделениях на местах ЮНЕСКО продолжала вносить вклад в Маврикийскую стратегию по дальнейшему осуществлению Барбадосской программы действий по обеспечению устойчивого развития малых островных развивающихся государств, координируемый межсекторальной платформой, предназначенной для этой цели.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part VI

Париж, 26 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть VI

Сотрудничество между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков

РЕЗЮМЕ

Этот пункт предложен в связи с принятым на последней сессии Исполнительного совета решением в отношении деятельности ЮНЕСКО и геопарков (решение 186 EX/41). В доклад включен углубленный анализ деятельности и результатов, достигнутых за 11 лет сотрудничества между ЮНЕСКО и геопарками и за 7 лет сотрудничества с Глобальной сетью геопарков, а также указаны финансовые и административные последствия. В докладе содержатся предложения по совершенствованию сотрудничества и обменов с государствами-членами, по оказанию государствам-членам помощи в создании геопарков в их странах и по содействию в создании геопарков ЮНЕСКО и региональных сетей геопарков в рамках Глобальной сети геопарков ЮНЕСКО.

Финансовые и административные последствия указанных в настоящем докладе мероприятий соответствуют параметрам нынешнего документа C/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 11.

1. В своем решении 186 EX/41, принятом на 186-й сессии, Исполнительный совет просил Генерального директора представить на 187-й сессии доклад о положении дел, включающий углубленный анализ проведенной работы и предложения по улучшению сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков, а также по совершенствованию обмена информацией с государствами-членами. Он также просил Генерального директора включить в ее доклад предложения об улучшении помощи государствам-членам в создании геопарков в своих странах и о содействии в создании региональных сетей геопарков, а также сведения о

финансовых и административных последствиях. Решение было принято по просьбе Уругвая и некоторых других государств-членов.

2. Начиная с 2000 г. становление геопарков как зон международного геологического наследия, где это наследие используется для содействия устойчивому экономическому развитию, быстро продвигалось вперед. В 2004 г. геопарки в Европе и Китае были объединены в глобальную сеть геопарков, и эта сеть продолжает расширяться. Глобальная сеть геопарков (ГСГ), насчитывающая 78 членов в 26 странах (в 2011 г. подано 16 новых заявок), – это быстро развивающаяся крупная инициатива, с помощью которой государства-члены содействуют использованию национального геологического наследия в интересах устойчивого местного развития. В ГСГ входят следующие страны, включая три транснациональных геопарка (в скобках указано число геопарков): Австралия (1), Австрия (1), Бразилия (1), Венгрия/Словакия (1), Вьетнам (1), Германия (5), Германия/Польша (1), Греция (4), Иран (1), Ирландия (1), Ирландия/Северная Ирландия (1), Испания (5), Италия (7), Канада (1), КНР (24), Корея (1), Малайзия (1), Норвегия (2), Португалия (2), Румыния (1), Соединенное Королевство (7), Финляндия (1), Франция (2), Хорватия (1), Чешская Республика (1) и Япония (4).

3. Девиз геопарков – *«Сохраняем геологическое наследие – поддерживаем местное население»*. Ключевым элементом в обеспечении их успешной деятельности является участие местного населения, которое расширяет права и возможности людей при сохранении традиционного образа жизни и уважении их прав и достоинства. В геопарках изучается взаимодействие между деятельностью человека и Землей, которое и определяет нашу жизнь. Генеральный директор подтверждает свое твердое намерение укреплять естественные науки в ЮНЕСКО и напоминает, что ЮНЕСКО является единственной организацией в системе ООН, которая занимается науками о Земле. Науки о Земле вносят большой вклад в дискуссии об изменении климата, а этим вопросом занимаются и в геопарках. Геопарки уже сейчас содействуют повышению уровня информированности местного населения о георисках, особенно о землетрясениях, извержениях вулканов и цунами, и играют ведущую роль в подготовке планов реагирования на чрезвычайные ситуации, вызываемые стихийными бедствиями, а этим вопросам приоритетное внимание уделяется и в науках о Земле.

4. Георазнообразие Земли дает строительные материалы, определяет методы ведения сельского хозяйства, существенно влияет на биоразнообразие и служит основой для большей части наших мифов и народных традиций. Поэтому четыре основные сферы деятельности ЮНЕСКО – образование, наука, культура и коммуникация – также являются основными сферами деятельности геопарков:

- (i) разнообразные образовательные программы геопарков знакомят людей с их геологическим наследием и информируют о его связях с другими аспектами природного, культурного и нематериального наследия;
- (ii) геопарки поощряют сотрудничество с научными институтами и обществом, а также углубляют научные знания на всех уровнях;
- (iii) поддержка местных общин в геопарках с помощью устойчивого развития при привлечении внимания к местным культурам и традициям и их соблюдению представляет собой новую концепцию, в основе которой лежит использование геологического наследия, которое может включать развитие устойчивого туризма, прокладку туристских троп, подготовку местного населения, размещение туристов, производство сувениров, использование передовых методов в обеспечении устойчивости окружающей среды и расширение прав и возможностей женщин с помощью осуществления целевых программ и создания кооперативов;
- (iv) эффективность коммуникации является ключевым элементом успешной деятельности геопарков на современном этапе. Местное население привлекают к использованию геологического наследия с помощью простого языка без специ-

альных терминов, а также вовлекая его в деятельность геопарков через подготовку местных гидов и т.п.

5. В последние 11 лет геопарки успешно развивались в Европе и Азии. ЮНЕСКО принимала участие в организации четырех основных международных конференций по геопаркам (Пекин, Китай, 2004 г.; Белфаст, Северная Ирландия, 2006 г.; Оснабрюк, Германия, 2008 г.; Лангкави, Малайзия, 2010 г.). Некоторые государства-члены уже начали включать геопарки в процессы устойчивого развития и национальное законодательство. Вместе с тем Генеральный директор хотела бы отметить, что в настоящее время ощущается потребность в усилении поддержки геопарков не только в Азии и Европе, но также в Африке, арабских государствах, Латинской Америке и Карибском бассейне, а также в улучшении помощи в плане опеределения и развития геопарков в этих странах, для чего присоединение к сети геопарков было бы весьма полезным. По этим вопросам в Бразилии (ноябрь 2010 г.) был проведен специальный учебно-информационный семинар по созданию потенциала. Следующий подобный семинар состоится в Марокко в ноябре 2011 г.

6. Ранее внимание Совета уже было обращено на тот факт, что три действующих программы ЮНЕСКО в области охраны природы и геологии не способны полностью охватить деятельность геопарков, поскольку перед ними стоят совершенно другие задачи:

- (i) включение объектов в Список всемирного наследия ЮНЕСКО основано на принятой в ЮНЕСКО конвенции, которая предусматривает, что объект должен обладать «выдающейся универсальной ценностью». Что касается геопарков, то не требуется, чтобы геологическое наследие обладало выдающейся универсальной ценностью;
- (ii) Программа ЮНЕСКО «Человек и биосфера» (МАБ) – это межправительственная программа, а деятельность биосферных заповедников сосредоточена на сохранении биологического разнообразия наряду с устойчивым использованием флоры и фауны, однако она не занимается геологическим разнообразием. Международный координационный совет МАБ и его президиум рекомендовали не включать геопарки во всемирную сеть биосферных заповедников (решения 161-й сессии, 161 EX/SR.12);
- (iii) Международная программа по геонаукам (МПГК) представляет собой международную программу, которая оказывает широкую поддержку и делится опытом, но не может заниматься геопарками, поскольку ее мандат ограничивается исследованиями в области геологических наук, тогда как деятельность геопарков включает много других аспектов, таких как туризм, устойчивое развитие, культура и традиции. В соответствии с решением, принятым научным советом МПГК в 2000 г., эта программа не должна быть связана с планируемой деятельностью геопарков.

7. С учетом достигнутых результатов и растущей роли Глобальной сети геопарков Международный союз охраны природы (МСОП) отметил в своем докладе *«Геологическое всемирное наследие: глобальные рамки (2005 г.)»*, что геопарки необходимо и далее укреплять, поскольку они являются важной инициативой и координационным механизмом, способствующим разработке новых моделей сочетания мер по охране и устойчивого развития. В докладе отмечено, что *«...геопарки открывают возможности для признания важных для человечества объектов»* и что *«инициатива в области геопарков представляет собой важную альтернативу включению объектов в Список всемирного наследия»*. Геопарки представляют собой альтернативу включению объектов в Список всемирного наследия, являясь в то же время зонами международно значимого геологического наследия. Они не должны обладать выдающейся универсальной ценностью и непосредственно связывать важное международное геологическое наследие и активное управление им с просветительской деятельностью и устойчивым экономическим развитием. В этом смысле геопарки при-

дают дополнительное измерение Конвенции об охране всемирного культурного и природного наследия 1972 г., поскольку они подчеркивают связь между социально-экономическим и культурным развитием и сохранением природной среды. Инициативу ЮНЕСКО в области геопарков поддерживает также Международный союз геологических наук (МСГН), одна из крупнейших международных неправительственных организаций в области геологии, которая представляет свидетельство о международном значении геологического наследия при оценке каждого нового заявления о включении в сеть геопарков.

8. Роль ЮНЕСКО в качестве центра обмена информацией в рамках расширяющейся деятельности Глобальной сети геопарков увеличивалась на протяжении 11 лет развития геопарков и сейчас находится на критически важном этапе. ЮНЕСКО имеет возможность возглавить эту инициативу, значение которой постоянно растет. Большие успехи, достигнутые 78 членами ГСГ, стали возможны благодаря энтузиазму ее членов, а также поддержке различных организаций и стран. До сих пор роль ЮНЕСКО ограничивалась поддержкой в отдельных случаях инициатив национальных геопарков в виде частичного выполнения функций координационного секретариата и весьма небольшой финансовой помощи из средств обычной программы, которая призвана главным образом стимулировать поддержку в неденежной форме процесса развития глобальной сети. ЮНЕСКО также принимает участие в организации международных конференций по геопаркам, контролирует процесс подачи заявок, их оценки и утверждения, а также обеспечивает функционирование веб-сайта. Мандат такой поддержки в отдельных случаях опирается на решение Исполнительного совета, принятое в 2001 г. (решение 161 EX/3.3.1), в котором «Генеральному директору предложено не продолжать разработку программы ЮНЕСКО по геопаркам, а оказывать в соответствующих случаях поддержку конкретным усилиям, предпринимаемым в сотрудничестве с государствами-членами».

9. С учетом предыдущего пункта и растущего интереса к геопаркам со стороны государств-членов Генеральный директор напоминает, что официальная поддержка со стороны ЮНЕСКО была бы в данный момент своевременной и позволила обеспечить подлинно глобальный эффект и способствовать привлечению средств. Секретариат ЮНЕСКО мог бы усилить поддержку и использовать дополнительные внебюджетные средства, которые будут гарантировать, что эта инициатива по-прежнему не будет требовать больших расходов со стороны ЮНЕСКО, но в то же время у нее будет возможность оказывать помощь в создании геопарков тем странам, которые выступят с такой инициативой.

10. В связи с этим Генеральный директор предлагает, чтобы ЮНЕСКО укрепила поддержку геопарков и оказывала государствам-членам помощь в создании геопарков ЮНЕСКО в качестве элементов Глобальной сети геопарков ЮНЕСКО. Официальное закрепление деятельности ЮНЕСКО в области геопарков потребует лишь небольшой административной структуры, которая уже существует, и не ляжет дополнительным финансовым бременем на Организацию и не потребует разработки новых дорогостоящих межправительственных программ и создания советов.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

11. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять следующий проект решения:

Исполнительный совет,

1. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part VI,
2. **рекомендует** Генеральной конференции принять на 36-й сессии следующий проект резолюции:

«Генеральная конференция,

приветствуя положительное влияние геопарков на образование, устойчивое развитие и культурную идентичность регионов и значительный прогресс в развитии Глобальной сети геопарков,

отмечая важный вклад геологии и геопарков в решение проблем изменения климата и смягчение последствий неблагоприятных геологических явлений,

напоминая о необходимости оказания государствам-членам помощи в создании геопарков в их странах, особенно в развивающихся странах, и обеспечения масштабного развития потенциала в странах Латинской Америки и Карибского бассейна и Африки,

принимая во внимание тот факт, что деятельность геопарков успешно развивалась на протяжении 11 лет и привела к созданию глобальной сети с участием 78 членов в 26 странах при полной поддержке Международного союза охраны природы (МСОП) и Международного союза геологических наук (МСГН),

напоминая далее о том, что инициатива в области геопарков способствует повышению авторитета ЮНЕСКО и не требует больших текущих и секретариатских расходов, но в то же время обладает потенциалом для привлечения в Организацию внебюджетных средств,

1. **просит** Генерального директора:

- (a) продолжать совершенствовать сотрудничество между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков (ГСГ) и укреплять процесс глобального развития геопарков при сохранении высоких стандартов качества, которых они достигли;
- (b) обеспечить включение вопроса о геопарках в документ 36 C/5;
- (c) рассмотреть возможность принятия мер по приданию официального характера нынешней инициативе в области геопарков и изучить возможность преобразования этой инициативы в международную программу/инициативу ЮНЕСКО в области геопарков;
- (d) создать с этой целью специальную рабочую группу, включающую представителей государств-членов, Секретариата ЮНЕСКО, Международной программы по геонаукам (МПГК), экспертов ГСГ и НПО, таких как МСОП и МСГН, со следующими полномочиями.

Специальная рабочая группа по геопаркам:

- (i) рассматривает целесообразность разработки возможной программы/инициативы ЮНЕСКО в области геопарков на основе нынешнего успеха и опыта ГСГ и геопарков;
- (ii) обсуждает и официально утверждает основы такой программы/инициативы, методы ее работы, вопросы компетенции, представительства, привлечения соответствующих официальных партнеров и квалифицированных специалистов;
- (iii) изучает возможности и формы привлечения средств, которые позволят укрепить международную сеть и оказать помощь в осуществлении новых проектов в области геопарков в развивающихся странах с уделением особого внимания странам Латинской Америки и Африки;
- (iv) оценивает варианты соглашения об официальном партнерстве с ГСГ;
- (e) представить Совету доклад на его 190-й сессии».



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part VII

ПАРИЖ, 26 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть VII

Оценки, проведенные в двухлетний период 2010-2011 гг.

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решения 186 EX/6 (VI) Служба внутреннего надзора настоящим представляет краткий доклад о недавно проведенных оценках. В настоящее время осуществляется ряд важных оценок, включая *Обзор сотрудничества Секретариата ЮНЕСКО с национальными комиссиями по делам ЮНЕСКО*. Завершенные и текущие оценки будут обсуждаться в ходе проведения информационного совещания для постоянных представителей и наблюдателей, запланированного на 8 сентября.

Все доклады по оценке публикуются в системе UNESDOC и, соответственно, доступны для ознакомления в онлайн-режиме.

В ходе проведения оценки Международного центра теоретической физики им. Абдуса Салама (МЦТФ) были сделаны следующие выводы:

- МЦТФ является действенным и эффективным учреждением, сочетающим высококачественные исследования с созданием соответствующего научного потенциала в развивающихся странах;
- Задачи на будущее заключаются в обеспечении тщательного наблюдения за расширением программы, усовершенствовании систем мониторинга и отчетности, а также укреплении сотрудничества с ЮНЕСКО.

Дополнительные последствия финансового или административного характера для политики отсутствуют.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 8.

ВВЕДЕНИЕ

1. На своей 186-й сессии Исполнительный совет просил Генерального директора и далее периодически представлять доклад о проведенных оценках. Во исполнение решения 186 EX/6 (VI) Служба внутреннего надзора (IOS) настоящим представляет оценку Международного центра теоретической физики (МЦТФ). Исполнительному совету следует также принять к сведению, что в соответствии с решением 186 EX/24 IOS проведет 8 сентября для постоянных представителей и наблюдателей информационное совещание, посвященное обсуждению завершенных и текущих оценок.

2. На момент составления настоящего документа проводится ряд важных оценок, а именно:

- (a) *Обзор сотрудничества Секретариата ЮНЕСКО с национальными комиссиями по делам ЮНЕСКО*, цель которого (i) представление выводов и заключений, касающихся взаимоотношений Секретариата и национальных комиссий, в том числе передовой практики, а также основных задач и проблем; (ii) представление рекомендаций по оптимизации взаимодействия Секретариата с национальными комиссиями и по укреплению потенциала национальных комиссий и увеличению их вклада в миссию и деятельность ЮНЕСКО. Заключение этого обзора, который должен быть завершен в начале осени, будут представлены на рассмотрение 36-й сессии Генеральной конференции. Дополнительная информация приводится в Приложении.
- (b) *Оценка деятельности по приоритету «Гендерное равенство»*, цель которой (i) оценить выполнение деятельности по приоритету «Гендерное равенство» на сегодняшний день, извлечь уроки и подготовить рекомендации для разработки будущих рамок политики в области гендерного равенства; и (ii) выявить области, в которых ЮНЕСКО могла бы играть роль ведущего учреждения в рамках системы ООН в деле поощрения гендерного равенства.
- (c) *Оценка деятельности по приоритету «Африка»*, основная цель которой заключается в том, чтобы проанализировать прогресс, достигнутый в ходе выполнения программ, связанных с приоритетом «Африка».
- (d) *Оценка премий ЮНЕСКО*, цель которой (i) представить рекомендации и руководящие принципы для усовершенствования процесса оценки новых премий, мониторинга существующих премий и принятия решений о сохранении существующих премий; и (ii) произвести оценку сильных и слабых сторон существующих премий на базе четырех основных элементов: наглядность, престиж, целостность и согласованность.

ОЦЕНКА МЕЖДУНАРОДНОГО ЦЕНТРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ФИЗИКИ (МЦТФ)

История вопроса

3. МЦТФ является центром ЮНЕСКО категории 1, расположенным в Триесте, цель которого – содействовать прогрессу во всех областях теоретической физики и в некоторых областях прикладной и экспериментальной физики. Центр проводит мероприятия в области исследований и создания потенциала в сфере высоких энергий, космологии, физики астрочастиц, физики твердого тела, статической физики, математики, геофизики и других отраслей прикладной физики.

4. Управление Центром обеспечивается на основе ряда регламентирующих документов, в число которых входит трехстороннее соглашение 1996 г. между правительством Италии,

Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ) и ЮНЕСКО. Правительство Италии обеспечивает наиболее крупную долю финансирования Центра.

5. Исполнительный совет (171 EX/18) требует предоставлять периодические внешние оценки институтов/центров ЮНЕСКО категории 1. В последний раз оценка МЦТФ была проведена в 1999-2000 гг. восемью учеными, подготовившими соответствующий экспертный обзор. Нынешняя внешняя оценка МЦТФ была поддержана новым директором Центра и будет также представлена Руководящему комитету МЦТФ.

Цель

6. Целью проведенной оценки является представление ретроспективных данных о достижениях МЦТФ и дополнительного анализа способствующих и сдерживающих факторов, а также перспективного анализа устойчивости финансирования, мероприятий и результатов МЦТФ.

Методология

7. Оценка проводилась группой сотрудников компании Technopolis Group и IOS с апреля по июль. Методология включала два посещения Центра, беседы с сотрудниками МЦТФ и ЮНЕСКО, заполнение руководителями программ МЦТФ формуляров по самооценке, широкое изучение документов и баз данных, а также информации об основных институциональных партнерах МЦТФ, бывших ассоциированных членах, дипломированных выпускниках и бенефициарах некоторых мероприятий МЦТФ.

Общее заключение

МЦТФ является действенным и эффективным учреждением, сочетающим высококачественные исследования с созданием соответствующего научного потенциала в развивающихся странах. Центр занимает уникальную позицию среди научных учреждений в мире. Выполняя одновременно функции исследовательского института и учреждения по созданию потенциала, он стремится к проведению исследований на уровне мировых стандартов и восполнению пробелов между развитыми и развивающимися странами. Выполнение этих двух функций предполагает поиск сложных компромиссов, тем не менее, МЦТФ достиг особых успехов в обеспечении сбалансированности между ними. Кроме того, он выступает в качестве международного центра по сотрудничеству в области физики и математики. Задачи и проблемы, требующие решения, заключаются в обеспечении тщательного наблюдения за расширением программы, усовершенствования систем мониторинга и отчетности, а также расширения сотрудничества с ЮНЕСКО.

Выводы и рекомендации

Вывод 1

Одной из текущих задач МЦТФ является диверсификация программы. По мере появления новых возможностей Центр постепенно расширял сферу своей деятельности с теоретической физики на математику, а затем и на прикладную физику. Хотя теоретическая физика по-прежнему остается основной сферой деятельности МЦТФ, этот институт успешно расширил свою компетенцию, распространив ее на области более прикладного характера, такие как физика системы Земли, экспериментальные технологии и телекоммуникации, а также расширив деятельность в рамках непосредственно теоретической физики. Учитывая такую динамику, диверсификация программы МЦТФ вызывает озабоченность и требует постоянного наблюдения.

Рекомендация 1

МЦТФ следует продолжать внутреннее обсуждение своей программы с привлечением всех своих отделений. Необходимо обеспечить, чтобы расширение программы не подрывало его прочную основу – деятельность в области теоретической физики и новых сильных направлений прикладной физики. Расширение должно сопровождаться надлежащим размышлением об определении стратегических приоритетов, выделении средств, сохранении и расширении институциональных сетей, управлении репутационными рисками, создании критической массы и обеспечении качества программ и мероприятий.

Вывод 2 (a)

МЦТФ добивается высококачественных результатов исследований. Такие показатели, как публикации, ссылки и внебюджетное финансирование, свидетельствуют о том, что исследования МЦТФ соответствуют международным стандартам. Библиометрический анализ подтверждает, что статьи Центра публикуются, главным образом, в журналах с солидной международной репутацией. Кроме того, количество ссылок в этих журналах приближается и даже превышает средние показатели, а в некоторых случаях значительно их превосходит. Количество и качество исследований достигают наиболее высокого уровня в двух основных областях теоретической физики и в недавно появившейся новой области – физике системы Земли.

Вывод 2 (b)

МЦТФ сталкивается с некоторыми ограничениями институционального характера в доступе к внебюджетному финансированию. Будучи международным исследовательским институтом, он не имеет права подавать заявки на финансирование исследований со стороны Италии. Таким образом, внебюджетное финансирование осуществляется за счет других «неитальянских» источников, например, Европейского союза. Возможности привлечения средств из частного сектора ограничены в отношении основных областей исследований Центра, но шире для прикладных областей. В некоторых случаях МЦТФ требуется получить разрешение ЮНЕСКО, учитывая его статус центра ЮНЕСКО категории 1. Однако задержки с получением таких разрешений от ЮНЕСКО приводили к опозданию подачи заявок МЦТФ на финансирование.

Рекомендация 2

ЮНЕСКО и МЦТФ следует обсудить возможности передачи Центру более широких полномочий для привлечения внебюджетного финансирования.

Вывод 3 (a)

В целом, программы МЦТФ осуществляются успешно и эффективно и отвечают четко определенным потребностям. Кроме того, Центр сознательно стремился к развертыванию ряда дополнительных программ. Одной из наиболее удачных программ МЦТФ является Программа подготовки дипломированных специалистов. В целом, эта программа оказалась эффективной в плане привлечения мотивированных студентов, обеспечения высококачественного образования и интенсивного обучения. Она также открывает доступ к аспирантуре, что было бы невозможным для многих учащихся в отсутствие такой программы. Однако эта программа, возможно, усугубляет проблему «утечки умов» из развивающихся стран, поскольку большое число студентов не возвращаются в страны своего происхождения. Для устранения такого потенциального негативного воздействия в рамках программы МЦТФ STEP оказывается непосредственное содействие наращиванию потенциала стран происхождения путем предоставления студентам, записанным в аспирантуры в развивающихся странах, дополнительной поддержки в виде наставничества, обеспечиваемого совместно с сотрудниками МЦТФ. Таким образом, Программа подготовки дипломированных специали-

стов и программа STEP являются взаимодополняющими и направлены на решение общих проблем.

Вывод 3 (b)

Система ассоциатов является ключевым механизмом, с помощью которого МЦТФ поддерживает и поощряет развитие научных сообществ в развивающихся странах. Она также позволяет исследователям из этих стран постоянно следить за новейшими исследованиями и получать доступ к информации, отсутствующей в их странах. В последние годы внебюджетное финансирование программы сократилось, что привело к уменьшению числа кандидатов и размера стипендий. Этот последний фактор частично объясняет, почему МЦТФ не всегда удавалось привлекать высококвалифицированных кандидатов. Кроме того, в период пребывания в МЦТФ и в других учреждениях ассоциаты не всегда эффективно используют свое время.

Рекомендация 3

МЦТФ следует повысить эффективность действия системы ассоциатов посредством применения следующих мер: более тщательного и строгого отбора кандидатов; увеличения финансовой поддержки для ограниченного числа успешных кандидатов; и разработки рамочного плана, определяющего ожидаемые результаты.

Вывод 4

Новая программа МЦТФ SISSA в области физики и математики заполнит существенный пробел в функции Центра по созданию потенциала. Она не только откроет для студентов из развивающихся стран новые возможности для продолжения своей карьеры в области физики и математики, но и укрепит исследовательский потенциал МЦТФ благодаря созданию нового резерва учащихся докторантур и слушателей курсов последокторского уровня. Однако неизвестно, в какой степени МЦТФ получит пользу от этой новой программы.

Рекомендация 4

МЦТФ рекомендуется изучить новые возможности институционального сотрудничества в Триесте и за его пределами, а также проведения, в случае необходимости, внутренней институциональной реформы, что позволит разработать и осуществлять в этом Центре независимую программу докторантуры.

Вывод 5

Одним из ключевых результатов различных образовательных и исследовательских мероприятий МЦТФ является «поддерживаемая на протяжении всей жизни связь» между Центром и некоторыми его выпускниками. Многие выпускники поддерживают контакты с Центром на протяжении своей карьеры, пользуясь разнообразными программами, адаптированными к различным уровням научной подготовки; например, принимая участие в Программе подготовки дипломированных специалистов, поддерживая в дальнейшем контакты посредством участия в семинарах и конференциях, и, наконец, становясь ассоциатами МЦТФ. Несмотря на многие достигнутые успехи, эффективность этой модели снижается из-за отсутствия действенной системы слежения за последующим профессиональным ростом.

Рекомендация 5

МЦТФ следует предпринять более эффективные усилия по сбору данных и усовершенствовать инструменты для обмена информацией с выпускниками в целях укрепления связей между Центром и целевыми группами.

Вывод 6

Системы, используемые МЦТФ для сбора и предоставления данных об исследованиях, учебных и информационных мероприятиях, а также об их результатах являются разрозненными и неполными.

Рекомендация 6

МЦТФ следует инвестировать в средства в создание в масштабах всего этого учреждения рациональной системы сбора и анализа данных для укрепления процесса отчетности и принятия решений с ориентацией на конечные результаты.

Вывод 7

ЮНЕСКО не в полной мере использует потенциал МЦТФ и наоборот. В настоящее время Сектор естественных наук и Центр сотрудничают в рамках ряда программ, таких как СЕЗАМЕ и подготовка преподавателей по оптике, однако существуют многочисленные возможности для расширения этого партнерства. Назначение в МЦТФ координатора для сотрудничества с ЮНЕСКО стало положительным шагом на пути к будущему сотрудничеству. ЮНЕСКО, со своей стороны, выражает решительную готовность к расширению сотрудничества с МЦТФ.

Рекомендация 7

В рамках нынешнего процесса реформы Сектору естественных наук следует подготовить четкое и транспарентное предложение в отношении будущего сотрудничества с МЦТФ. Назначение координатора ЮНЕСКО для сотрудничества с МЦТФ могло бы стать частью такого предложения. Помимо координации программной деятельности такой сотрудник должен также обеспечивать координацию в отношении срочных административных вопросов. МЦТФ и ЮНЕСКО следует изучить вопрос о том, каким образом можно более эффективно использовать сеть подразделений ЮНЕСКО на местах и развивающиеся, но разрозненные аффилированные центры и сети МЦТФ.

Меры, которые должны быть приняты Генеральным директором

Заинтересованные стороны подготовят управленческие ответные меры и план действий для выполнения рекомендаций по итогам оценок. Раз в два года заинтересованные стороны должны будут представлять IOS доклады о выполнении этих рекомендаций.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

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

Исполнительный совет,

1. **напомявая** о решении 186 EX/6 (VI),
2. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part VII,
3. **приветствует** проведенные оценки и **предлагает** Генеральному директору выполнить те рекомендации, по которым не требуется решения Исполнительного совета и/или Генеральной конференции;
4. **принимает** к сведению текущий *Обзор сотрудничества Секретариата ЮНЕСКО с национальными комиссиями по делам ЮНЕСКО* и **предлагает** Генеральному директору представить доклад на 36-сессии Генеральной конференции.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Обзор сотрудничества Секретариата ЮНЕСКО с национальными комиссиями по делам ЮНЕСКО проводится сотрудниками IOS и компании TERA Economics. В январе 2011 г. всем национальным комиссиям и постоянным представительством был направлен проект круга ведения для предоставления замечаний; в феврале для постоянных представительств было организовано информационное совещание. Более 70 национальных комиссий и ряд постоянных представительств направили свои замечания; окончательная подготовка круга ведения была завершена в марте. В апреле было объявлено о проведении международного опроса, а в начале мая консультанты присоединились к группе сотрудников IOS для начала работы над обзором.

Методология обзора включала в себя следующие элементы:

- Предварительное изучение всех соответствующих документов
- Беседы с сотрудниками Секретариата в Штаб-квартире ЮНЕСКО, представителями более 20 национальных комиссий из всех регионов, присутствовавшими на сессии Исполнительного совета, представителями постоянных представительств
- Посещение мероприятий, организованных Секретариатом в Штаб-квартире ЮНЕСКО для национальных комиссий
- Онлайн-обследование, направленное всем национальным комиссиям (коэффициент ответов около 50%)
- Онлайн-обследование, направленное всем директорам подразделений ЮНЕСКО на местах (коэффициент ответов около 60%)
- Онлайн-обследование, направленное всем постоянным представительством
- Посещение на местах 11 национальных комиссий из всех регионов, беседы с сотрудниками национальных комиссий, подразделений ЮНЕСКО на местах (в странах, где присутствует ЮНЕСКО), партнерами и другими заинтересованными сторонами национальных комиссий
- Беседы по телефону с сотрудниками национальных комиссий и другими заинтересованными сторонами
- Посещение региональных семинаров национальных комиссий в Кито (Эквадор) и Джорджтауне (Гайана), беседы с представителями национальных комиссий из региона ЛАК.

Сбор и анализ данных будет продолжаться до конца июля. Доклад будет подготовлен в августе-сентябре, а затем представлен на рассмотрение 36-й сессии Генеральной конференции.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part VIII

ПАРИЖ, 12 августа 2011 г.
Оригинал: английский/
французский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть VIII

Осуществление Программы участия и оказание чрезвычайной помощи

РЕЗЮМЕ

Во исполнение пунктов 2 (с) и 3 части II резолюции 35 C/67 Генеральной конференции Генеральный директор представляет Исполнительному совету доклад о достигнутых результатах, который содержит перечни утвержденных заявок в рамках Программы участия и оказания чрезвычайной помощи, включая заявки международных НПО, поддерживающих официальные отношения с ЮНЕСКО, с указанием сумм, утвержденных для их финансирования. Эти перечни представлены в онлайн-режиме по адресу: <http://www.unesco.org/eri/docs/187EX-6PartVIII.pdf>

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

Финансовые или административные последствия для политики, требующие принятия решения о ходе осуществления, отсутствуют.

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

1. Настоящий документ содержит аналитическую информацию о достигнутых результатах в отношении заявок, утвержденных Генеральным директором по состоянию на 6 июля 2011 г., для государств-членов, членов-сотрудников, других территорий и международных неправительственных организаций на финансовый период 2010-2011 гг., а также результатах, ожидаемых в рамках осуществления этой программы. С учетом итогов оценки Программы участия, проведенной Межсекторальным комитетом, и сформулированных им рекомендаций Генеральный директор утвердила только те полученные в ходе нынешнего двухлетнего периода заявки, которые связаны с приоритетами, установленными Организацией.

2. В рамках Программы участия на текущий двухлетний период поступило 1 489 заявок на общую сумму в 38 048 908 долл. США от государств-членов, членов-сотрудников и международных неправительственных организаций. На сегодняшний день Генеральным директором были утверждены **834 заявки** на общую сумму в **18 481 107 долл.**, включая чрезвычайную помощь; 47 заявок не были утверждены. Указанная выше сумма распределяется следующим образом:

- **государства-члены** и члены-сотрудники: **16 296 799 долл.** по **751** утвержденной заявке;
- **международные неправительственные организации**: **881 347 долл.** по **53** утвержденным заявкам;
- **чрезвычайная помощь**: за период с января 2010 г. по июнь 2011 г. Генеральный директор утвердила **30** заявок об оказании чрезвычайной помощи на сумму в **1 329 961 долл.**

3. В связи с землетрясением, произошедшим на Гаити в январе 2010 г., ряд государств-членов выразили свою солидарность с гаитянским народом, приняв решение передать одну из своих заявок в рамках Программы участия в пользу Гаити. Таким образом, в 2010 г. Генеральным директором были утверждены 19 заявок на общую сумму в **533 000 долл.** Эти заявки были рассмотрены по ускоренной процедуре, учитывая важность и чрезвычайный характер ситуации, а их осуществление было поручено Бюро в Порт-о-Пренсе.

4. По состоянию на середину июня 2011 г. после проведения **семи заседаний Межсекторального комитета** по Программе участия и на базе сделанных им рекомендаций Генеральный директор утвердила общую сумму в размере **18 481 107 долл.**, что составляет **97% от общего объема ассигнований** на эту программу, предусмотренных в документе 35 C/5.

5. Высокий показатель утвержденных заявок, составивший 97%, является результатом скоординированных усилий по оптимизации и ускорению процесса обработки заявок в рамках **реструктуризации** Сектора внешних связей и общественной информации в конце января 2011 г. без ущерба для механизмов подотчетности. Было принято решение отделить Программу участия от Программы стипендий и создать секцию по Программе участия в качестве отдельной структуры как это было в прошлом, а также назначить ее нового руководителя.

6. Особое внимание было уделено **улучшению связей с постоянными представительствами и национальными комиссиями** в течение всего процесса подготовки заседаний Межсекторального комитета по Программе участия (ПУ), оценки проектов и после их утверждения. Были предприняты значительные усилия по соблюдению приоритетов каждого государства-члена с учетом сроков осуществления проектов.

7. В результате согласования усилий всех координаторов программных секторов и центральных служб, ответственных за проведение оценки заявок, был усовершенствован процесс **оценки проектов** в рамках ПУ. В связи с этим подготовлен список директив, который был распространен среди сотрудников, занимающихся оценкой, с тем чтобы сделать этот

процесс более согласованным и соответствующим правилам ПУ и приоритетам Организации.

8. При этом однако следует отметить, что на этот процесс влияет ряд независимых параметров, связанных с **качеством представляемых заявок**, таких как не полностью заполненные бланки заявок, отсутствие предварительных счетов на закупку оборудования, несоответствие проекта областям компетенции Организации, выход бюджета за рамки критериев, установленных в резолюции о Программе участия. К этим проблемам, добавляется **большая текучесть кадров в национальных комиссиях**, сказывающаяся на контроле за проектами и на качестве представляемых финансовых отчетов и докладов о проведенных мероприятиях. Следует также отметить, что Сектора или службы, ответственные за проведение оценок, запрашивали у государств-членов дополнительную информацию по более чем 40% заявок, что соответственно задерживало процесс обработки досье.

9. Несмотря на неоднократные напоминания, ряд государств-членов все еще не представили **финансовых отчетов и докладов о проведенных мероприятиях** или о возмещении расходов, что было выявлено в ходе ревизии, проведенной Службой внутреннего надзора (IOS) ЮНЕСКО, вследствие чего эти государства не могут получать средства Программы участия. Заявки некоторых из этих государств были утверждены в ходе нынешнего двухлетнего периода. Средства, ассигнованные на проекты этих государств-членов, не могут быть выплачены, поскольку эти государства не соблюдают обязательств, связанных с предоставлением отчетности, и будут распределены среди других государств-членов на последнем заседании Межсекторального комитета по Программе участия в сентябре этого года.

10. В отношении **соответствия финансовых отчетов** резолюции 35 С/67 о Программе участия (ПУ) было выявлено, что многие государства-члены представили финансовые отчеты, в которых распределение средств не полностью соответствовало изначально утвержденному. Ряд государств-членов выразили пожелание, чтобы Секретариат принял более гибкий подход к незначительным расхождениям в распределении средств для уже реализованных проектов. Они объясняют эти расхождения тем, что от представления проекта до его реализации иногда проходит более 12 месяцев, и цены на оборудование и/или запланированные расходы изменяются. Благодаря такой гибкости можно было бы избежать ситуации, при которой выделение некоторым странам средств на текущий двухлетний период может быть приостановлено или задержано.

11. Средства, предназначенные для **оказания чрезвычайной помощи** на текущий двухлетний период (1 330 000 долл.), были израсходованы к марту 2011 г. Однако предложения, которые Секретариат представил на рассмотрение Исполнительного совета на его весенней сессии, направленные на сокращение максимальной суммы чрезвычайной помощи с 50 000 долл. до 40 000 долл. и введение лимита в одну заявку на предоставление чрезвычайной помощи на страну, не были приняты.

12. В некоторых случаях Секретариат столкнулся с проблемой перевода средств национальным комиссиям из-за неверной или неполной банковской информации. В таких случаях, средства возвращаются ЮНЕСКО, что влечет за собой дополнительные расходы для Организации. Так были отмечены более чем четырехмесячные задержки с переводом средств некоторым государствам-членам из-за отсутствия официального документа из их банка (справка о банковских реквизитах или ее эквивалент), который позволил бы оперативно проинформировать перевод средств.

13. По призыву Генерального директора от представления заявок по Программе участия воздержались следующие государства – члены Комитета по оказанию помощи в целях развития Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР/КПР), а также некоторые страны, чей годовой валовой внутренний продукт на душу населения по данным Всемирного банка превышает 10 000 долл.: Австралия, Бельгия, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Люксембург, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Республика Корея,

Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Финляндия, Франция и Япония. К этим странам присоединились Индия, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты, Российская Федерация и Турция.

14. В приводимых ниже таблицах показано распределение утвержденных заявок в разбивке по программным секторам, по регионам, а также по приоритетным группам, учитываемым во всех программах ЮНЕСКО, а именно: Африка, женщины, молодежь и наименее развитые страны (НРС), наряду с заявками на оказание чрезвычайной помощи.

(a) Распределение утвержденных заявок государств-членов, членом-сотрудников и других территорий по программным секторам

Сектор	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
ED	277	6 202 600
SC	106	2 368 895
SHS	59	1 251 824
CLT	149	3 330 970
CI	89	1 910 110
ODG/GE	3	65 000
DPI	1	20 000
Промежуточный итог	684	15 149 399

(b) Заявки, связанные с укреплением оперативного потенциала национальных комиссий по делам ЮНЕСКО

Сектор	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
ERI/NCS/NAC	56	855 400

(c) Заявки, связанные с подготовкой специалистов по планированию в области образования

Сектор	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
ED (МИПО)	11	265 000
Итого (a) + (b) + (c)	751	16 269 799

(d) Распределение утвержденных заявок по регионам с указанием уровня расходов

Регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.	Расходы долл.	Уровень расходов в % на 06.07.2011 г.
Африка	249	5 475 855	4 221 512	77,09
Азия и Тихий океан	185	3 751 404	3 043 504	81,13
Латинская Америка и Карибский бассейн	163	3 613 095	2 755 713	76,27
Европа 2	80	1 785 200	1 715 200	96,08
Арабские государства	52	1 141 945	849 972	74,43

Регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.	Расходы долл.	Уровень расходов в % на 06.07.2011 г.
Европа 1	22	502 300	452 300	90,05
МНПО	53	881 347	829 227	94,09
Чрезвычайная помощь	30	1 329 961	1 319 676	99,23
Промежуточный итог	834	18 481 107	15 187 104	86,04
Неизрасходованная сумма		518 893	0	0
Текущие расходы Программы участия		50 000	33 500	67
Итого		19 050 000	15 220 604	79,89

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

Группа/регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка	254	5 607 855
Женщины	58	1 212 270
Молодежь	148	3 308 295
Наименее развитые страны	275	5 961 985
МОСРГ	148	3 155 275

15. В приводимых ниже таблицах показано распределение заявок **международных неправительственных организаций** (МНПО) по регионам, где будут осуществляться мероприятия, по областям компетенции ЮНЕСКО и по четырем указанным выше приоритетным группам:

(а) **Распределение заявок международных неправительственных организаций по регионам, где будут осуществляться мероприятия**

Регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка	19	317 200
Латинская Америка	8	142 300
Азия и Тихий океан	8	141 300
Арабские государства	1	16 100
Европа 1	12	190 427
Европа 2	5	47 000
Итого	53	881 347

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

Сектор	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
ED	16	281 747
SC	7	122 400
SHS	7	112 400
CLT	11	168 400
CI	11	180 400
ODG/GE	1	16 000
Итого	53	881 347

(c) **Распределение утвержденных заявок международных неправительственных организаций по приоритетным группам, учитываемым во всех программах ЮНЕСКО**

Группа/регион	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка	23	382 300
Женщины	8	135 000
Молодежь	14	223 420
Наименее развитые страны	15	232 620

16. **Заявки, утвержденные в рамках оказания чрезвычайной помощи государствам-членам, членам-сотрудникам и другим территориям**

Регион/государства-члены	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Африка		
Бенин	1	50 000
Буркина-Фасо	1	50 000
Конго	1	50 000
Малави	1	47 910
Нигер	1	50 000
Сенегал	1	50 000
Центральноафриканская Республика	2	87 801
Чад	1	48 600
Экваториальная Гвинея	1	15 000
Промежуточный итог	10	449 311
Латинская Америка и Карибский бассейн		
Белиз	1	50 000
Боливия	1	13 400
Гаити	1	50 000
Гватемала	1	50 000
Гондурас	1	19 000
Колумбия	1	50 000
Коста-Рика	1	50 000

Регион/государства-члены	Число заявок	Утвержденная сумма долл.
Сент-Люсия	1	50 000
Чили	1	50 000
Промежуточный итог	9	382 400
Азия и Тихий океан		
Кыргызстан	1	50 000
Лаосская Народно- Демократическая Республика	1	25 000
Пакистан	1	50 000
Фиджи	1	50 000
Шри-Ланка	1	35 000
Промежуточный итог	5	210 000
Арабские государства/другие территории		
Палестинские автономные территории	2	96 250
Сирийская Арабская Республика	1	50 000
Промежуточный итог	3	146 250
Европа 2		
Босния и Герцеговина	1	42 525
бывшая югославская Республика Македония	1	50 000
Сербия	1	49 475
Промежуточный итог	3	142 000
Итого	30	1 329 961

17. Однако в заключение необходимо отметить, что возможно настало время для пересмотра и переосмысления Программы участия и ее механизмов в рамках общего процесса реформы Организации. Речь может идти, в частности, о пересмотре ориентации и соответствия стратегическим программным целям, критериев отбора, процедур оценки, условий, процесса утверждения заявок и оплаты. Это может привести к дискуссиям, о составе группы бенефициаров Программы участия, в частности с целью концентрации значительно большей части средств для поддержки африканских стран, НРС, МОСРГ и стран О-9.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

18. С учетом вышесказанного Исполнительный совет, возможно, пожелает принять следующее решение:

Исполнительный совет,

1. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part VIII,
2. **принимает к сведению** подробный анализ осуществления Программы участия и оказания чрезвычайной помощи и высоко оценивает достигнутые результаты;
3. **признает** вместе с тем, что по-прежнему необходимы постоянные и настойчивые усилия, направленные на дальнейшее укрепление этой программы посредством

ее оптимизации с целью повышения ее эффективности и актуальности для удовлетворения приоритетных потребностей государств-членов, в частности, Африки, наименее развитых стран и других приоритетных групп стран в соответствии с принципами, определенными в проекте резолюции о Программе участия.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part IX

ПАРИЖ, 12 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть IX

Географическое распределение и гендерная сбалансированность персонала Секретариата

РЕЗЮМЕ

В соответствии с решением 182 EX/41 Генеральный директор представляет доклад о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала Секретариата. В этом докладе излагаются тенденции в географическом распределении и представляется статистическая информация о географическом распределении персонала в разбивке по странам по состоянию на 1 июня 2011 г. В нем содержится также промежуточный доклад о результатах и прогрессе, достигнутых в деле осуществления Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.).

В настоящий доклад включены также информация о тенденциях и статистические данные о гендерной представленности в Секретариате по состоянию на 1 июня 2011 г. и промежуточный доклад о результатах и прогрессе, достигнутых в деле осуществления Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета (2008-2015 гг.), в частности о достижении к 2015 г. целевого показателя в 50% на старшем руководящем уровне в соответствии с резолюцией 34 C/82 Генеральной конференции.

Финансовые и административные последствия, связанные с представленными мероприятиями, вписываются в рамки документа 36 C/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 5.

1. Настоящий документ представляется во исполнение решения 182 EX/41, в котором Генеральному директору предложено представить Исполнительному совету на его 187-й сессии полный доклад о положении дел с географическим распределением персонала в Секре-

тариате, а также промежуточный доклад об обеспечении гендерной сбалансированности на старших должностях.

2. В целях рационализации рассылки документов руководящим органам в настоящий документ включен доклад Генерального директора о географическом распределении и гендерной сбалансированности персонала, подготовленный для 36-й сессии Генеральной конференции.

3. В документе 36 C/41 содержится промежуточный доклад о результатах и прогрессе, достигнутых в деле осуществления Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.), который был представлен на 184-й сессии Исполнительного совета. В этом документе представляется информация о тенденциях в географическом распределении и статистические данные о географическом распределении персонала в разбивке по странам по состоянию на 1 июня 2011 г. В указанный документ включена также дополнительная статистическая информация о географическом распределении на уровне директоров и выше по разбивке по региональным группам, а также о географическом распределении персонала с использованием подхода, основанного на взвешивании должностей.

4. В документе 36 C/41 представляется также доклад о результатах и прогрессе, достигнутых в деле осуществления Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета (2008-2015 гг.), который был представлен Исполнительному совету на его 179-й сессии (179 EX/5 Part I) в соответствии с резолюцией 34 C/82. В этом докладе представляется информация о тенденциях и статистические данные о гендерной представленности в Секретариате по состоянию на 1 июня 2011 г., в частности на старшем руководящем уровне.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

5. В свете соображений, изложенных в настоящем документе, Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на резолюцию 35 C/93 и решение 182 EX/41,
2. **ссылаясь также** на решение 187 EX/6, Часть IX,
3. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part IX,
4. **принимает к сведению** представленную Генеральным директором в документе 36 C/41 информацию о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала по состоянию на 1 июня 2011 г.;
5. **предлагает** Генеральному директору представить Совету на его 190-й сессии информационную записку о положении дел с географическим распределением персонала Секретариата, включая доклад о ходе осуществления Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.) и доклад о ходе осуществления Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета, а также представить Совету на его 192-й сессии полный доклад по этому вопросу.



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

36 C/41
10 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 11.4 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала Секретариата

АННОТАЦИЯ

Источник: Резолюция 35 C/93.

История вопроса: В соответствии с указанной резолюцией Генеральный директор представляет Генеральной конференции доклад о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала Секретариата по состоянию на 1 июня 2011 г.

Цель: Проинформировать Генеральную конференцию о тенденциях в области географического распределения и обеспечения гендерной сбалансированности персонала Секретариата по состоянию на 1 июня 2011 г. Подробная информация содержится в документе 36 C/INF. 8.

Требуемое решение: Пункт 49.

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий документ представляется во исполнение резолюции 35 C/93, в которой Генеральному директору предлагается представить Генеральной конференции на ее 36-й сессии доклад о положении дел с географическим распределением и обеспечением гендерной сбалансированности персонала.

2. Доклад состоит из двух частей:

- **Часть I: Положение дел с географическим распределением персонала**, в которой излагаются тенденции и приводятся статистические данные, касающиеся географического распределения персонала в разбивке по странам по состоянию на 1 июня 2011 г. Дополнительные данные, касающиеся представленности на уровне директорских должностей и географического распределения с использованием системы взвешивания должностей, включены в настоящий документ лишь для целей большей наглядности. В докладе приводится также информация о результатах и прогрессе, достигнутых в деле осуществления Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.). Для оптимизации документа ряд таблиц, которые ранее включались в основной документ, в настоящее время фигурируют в информационном документе 36 C/INF.8.
- **Часть II: Положение дел с обеспечением гендерной сбалансированности персонала**, в которой излагаются тенденции и приводятся статистические данные в отношении обеспечения гендерной сбалансированности в Секретариате по состоянию на 1 июня 2011 г., в частности применительно к должностям высшего управленческого звена. В ней приводится также информация о достигнутых результатах и ходе осуществления Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета (2008-2015 гг.), цель которого заключается в достижении к 2015 г. 50-процентного соотношения сотрудников мужского и женского пола на должностях, относящихся к высшему управленческому звену.

3. Приложения с подробной статистической информацией представлены в документе 36 C/INF. 8.

ЧАСТЬ I: ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

A. Методология расчета географических квот

4. Географическое распределение применяется в отношении международных сотрудников категории специалистов, занимающих географические должности, т.е. штатные должности, финансируемые за счет средств обычной программы ЮНЕСКО. Методология расчета географических квот, принятая Генеральной конференцией в 2003 г.¹, включена в качестве Приложения I к настоящему документу.

B. Доклад о ходе осуществления Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.)

5. На своей последней сессии Генеральная конференция просила Генерального директора «продолжать осуществление конкретных и упредительных мер, направленных на улучшение географической представленности персонала на всех уровнях, в частности в пользу непредставленных и недопредставленных государств-членов, и представить Исполнительному совету на его 184-й сессии план работы, содержащий временные рамки и ожидаемые результаты, связанные с осуществлением таких мер». Во исполнение этой резолюции Сек-

¹ В резолюции 32 C/71, принятой по докладу Генерального директора о положении дел с географическим распределением персонала.

ретариат на 184-й сессии Исполнительного совета (апрель 2010 г.) представил рассчитанный на пять лет (2010-2015 гг.) План действий, в котором изложены меры, направленные на уменьшение числа непредставленных и недопредставленных стран, увеличение числа нормально представленных стран и улучшение географического распределения на уровне директорских должностей. Этот План действий, в том числе подробные сведения о достигнутых результатах и ходе его осуществления по состоянию на 1 июня 2011 г., фигурирует в Приложении II к настоящему документу.

6. За год, прошедший после принятия указанного Плана, были приняты следующие изложенные ниже меры, касающиеся кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

Программа молодых специалистов

7. В ноябре 2010 г. начался набор десяти сотрудников, предусмотренный на двухлетний период (2010-2011 гг.), из числа молодых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, причем февраль 2011 г. был установлен в качестве крайнего срока представления документов кандидатов. Было получено 407 заявлений кандидатов из 60 стран (из 26 непредставленных стран и 34 недопредставленных стран). Процесс их рассмотрения будет завершен в августе 2011 г. После этого Секретариат подготовит, как было предложено Исполнительным советом на его 184-й сессии, информационную записку о географическом распределении десяти молодых специалистов на двухлетний период 2010-2011 гг., которая будет представлена в качестве Добавления к настоящему документу.

Меры по увеличению числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов

8. Для привлечения более квалифицированных кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран принимаются или планируется принятие следующих изложенных ниже мер:

- (a) будет проведена оценка положения непредставленных и недопредставленных стран с целью определения конкретных информационно-разъяснительных мероприятий, таких как публикация объявлений о вакантных должностях в местных/региональных средствах информации и их размещение на специализированных веб-сайтах, в агентствах по набору кадров, «ярмарках» рабочих мест в университетах и т.д. С этой целью будут проводиться встречи с сотрудниками постоянных представительств государств-членов при ЮНЕСКО. Такие встречи уже состоялись с представителями государств – членов ГРУЛАК и АТГ с целью разработки конкретных мер, предназначенных для кандидатов из этих двух региональных групп, в которых самое большое число непредставленных и недопредставленных стран (соответственно 18 и 24). Консультациями будут также охвачены и другие региональные группы;
- (b) в 2012-2013 гг. и в 2014-2015 гг. будут проведены информационные форумы с национальными комиссиями недопредставленных или непредставленных стран;
- (c) ЮНЕСКО во второй раз приняла участие в Дне международных организаций, который был проведен Колумбийским университетом, Нью-Йорк, в феврале 2011 г. с участием других ведущих университетов². ЮНЕСКО также приняла участие в Международной ярмарке рабочих мест, организованной министерством иностранных дел Швейцарии в Лозанне в марте 2011 г. Указанные мероприятия заключались в проведении каждой международной организацией в течение одного

² Гарвардского университета, Университета Пенсильвании, Принстонского университета, Университета Ратджерса, Университета штата Нью-Джерси, Нью-йоркского университета, Массачусетского технологического института, Корнельского университета и Йельского университета.

дня презентации своей политики в области набора персонала и в неофициальном обмене информацией о возможностях получения в них работы. Такие мероприятия позволяют заинтересованным кандидатам изучить возможности занятости в ЮНЕСКО, получить информацию о мандате и деятельности Организации и о процедуре набора;

- (d) в настоящее время все вакантные должности категории директоров открыты для внешнего набора, а для привлечения более перспективных квалифицированных кандидатов был введен новый формат объявлений.

9. Бюро по управлению людскими ресурсами (HRM) продолжает принимать участие в работе всех комиссий по собеседованиям и в оценке кандидатов на должности категории директоров и обеспечивает надлежащее всестороннее рассмотрение кандидатов с целью включения в короткий список как минимум одного кандидата из непредставленных или недопредставленных стран.

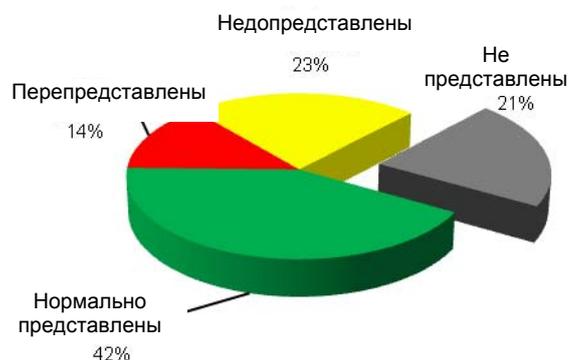
10. С апреля 2011 г. раз в два месяца каждому заместителю Генерального директора/директору бюро представляется доклад по мониторингу, содержащий основные показатели, в том числе по географической представленности. Особое внимание уделяется недопредставленным и недопредставленным странам, а также странам, которые в краткосрочной перспективе могут стать непредставленными или недопредставленными в результате выхода сотрудников на пенсию. При вступлении в должность руководителей старшего звена они также информируются о положении дел с географической представленностью.

С. Нынешнее положение и общие тенденции (подробную информацию в разбивке по странам см. в Приложении III)

11. По состоянию на 1 июня 2011 г. число государств – членов ЮНЕСКО составляет 193, из которых 152 (79%) представлены в Секретариате. Как показано в таблице 1, 81 (42%) государство-член представлено нормально, 26 (14%) перепредставлены, 45 (23%) недопредставлены и 41 (21%) не представлено. (В Приложении I к документу 36 C/INF.8 содержится полный список государств-членов с указанием статуса их представленности). Ожидается, что число непредставленных стран уменьшится в связи с набором в 2011 г. молодых специалистов.

Таблица 1: Положение дел с географическим распределением в ЮНЕСКО по состоянию на 1 июня 2011 г.

Уровень представленности	Число государств-членов	В % от общего числа
Нормально представлены	81	42%
Перепредставлены	26	14%
Недопредставлены	45	23%
Общее число представленных государств-членов	152	79%
Не представлены	41	21%
Общее число государств-членов	193	100%

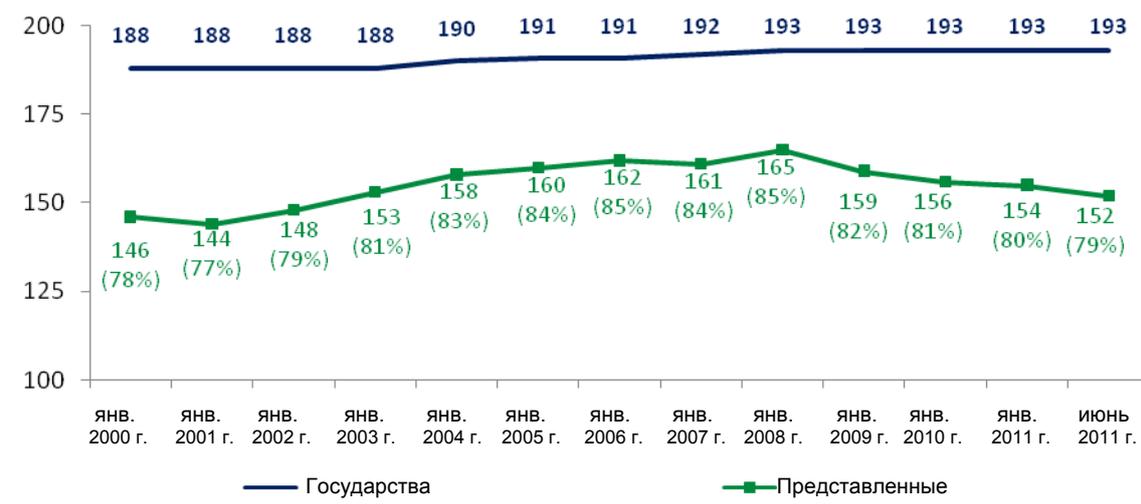


12. Уровень представленности в ЮНЕСКО (79%) сопоставим с этим показателем в ВОЗ (80%) и ФАО (77%). Уровень представленности в МОТ составляет 64%. Самый высокий уровень представленности отмечается в Секретариате ООН (94%).

Эволюция представленности государств-членов с 2000 г. по июнь 2011 г.

13. Как видно из Таблицы 2, уровень представленности государств-членов в целом постоянно увеличивался в ходе периода 2000-2008 гг.: число представленных в Секретариате стран увеличилось на 19 (со 146 до 165). Начиная с 2008 г. уровень представленности снижается – число представленных в Секретариате государств-членов уменьшилось со 165 в 2008 г. до 152 в июне 2011 г. (т.е. на 13 единиц).

Таблица 2: Эволюция представленности в целом (1 января 2000 г. – июнь 2011 г.)



14. Эта тенденция может быть объяснена воздействием двух факторов: большое число сотрудников, вышедших на пенсию и являющихся гражданами недопредставленных стран, и недостаточно высоким уровнем набора сотрудников из непредставленных стран после 2008 г. В 2004-2005 гг. и в 2006-2007 гг. расширение Программы молодых специалистов с 10 до 20 процентов за двухлетие способствовало уменьшению числа непредставленных стран. После 2008 г. в результате бюджетных ограничений и отсутствия достаточного числа вакантных должностей класса Р-1/2, набор молодых специалистов вернулся к уровню 10%.

15. Хотя представленность в целом и имеет тенденцию к снижению, ситуация внутри отдельных категорий представленности после 2000 г. улучшается, что объясняется значительным увеличением числа нормально представленных стран (с 67 в 2000 г. до 81 в июне 2011 г.). Число перепредставленных стран также постепенно снижается (см. Таблицу 3).

Таблица 3: Изменение географического распределения по отдельным категориям представленности (1 января 2000 г. – июнь 2011 г.)



Эволюция представленности за период с момента завершения последней сессии Генеральной конференции (данные по состоянию на май 2009 г.)

Таблица 4: Эволюция за период после мая 2009 г.

Уровень представленности	На 1 мая 2009 г.	На 1 июня 2011 г.	Изменение после 1 мая 2009 г.
Нормально представлены	73 (38%)	81 (42%)	+ 8
Перепредставлены	29 (15%)	26 (14%)	- 3
Недопредставлены	56 (29%)	45 (23%)	- 11
Общее число представленных государств-членов	158 (82%)	152 (79%)	- 6
Не представлены	35 (18%)	41 (21%)	+ 6
Общее число государств-членов	193	193	0

16. Из Таблицы 4 видно уменьшение числа стран, представленных в Секретариате (со 158 до 152) за период после мая 2009 г. Хотя представленность в целом и оказалась под влиянием негативных факторов, баланс внутри отдельных категорий представленности характеризовался тенденцией к улучшению: число нормально представленных стран увеличилось (на 8), число перепредставленных и недопредставленных стран уменьшилось (соответственно на 3 и 11).

17. После мая 2009 г. произошли следующие изменения внутри и между отдельными категориями представленности:

- 12 стран, которые ранее были недопредставленными (Армения, Ботсвана, Гана, Греция, Египет, Замбия, Коморские Острова, Мексика, Сент-Китс и Невис, Таиланд, Швеция и Швейцария), в настоящее время являются нормально представленными;
- 6 стран, которые ранее были перепредставленными (Бенин, Бразилия, Российская Федерация, Судан, Филиппины и Финляндия), в настоящее время являются нормально представленными;
- 3 страны, которые были нормально представленными (Аргентина, Ирландия и Маврикий), в настоящее время являются перепредставленными;
- 5 стран, которые были нормально представленными (Йемен, Кения, Панама, Польша и Фиджи), сейчас стали недопредставленными;
- 2 страны, которые были нормально представленными (Исламская Республика Иран и Самоа), сейчас стали непредставленными;
- 6 стран, которые были недопредставленными (Гаити, Гватемала, Либерия, Объединенная Республика Танзания, Центральноафриканская Республика и Экваториальная Гвинея), в настоящее время являются непредставленными.

18. Для большинства недопредставленных государств-членов (42 из 45) не хватает лишь одной единицы, чтобы они могли достигнуть минимального уровня нормальной представленности. Два государства-члена (Китай и США) недопредставлены на более чем 5 единиц. 30% перепредставленных государств-членов (8 из 26) являются таковыми в силу того, что перепредставлены всего лишь на одну единицу по отношению к уровню нормальной представленности, в то время как 7 государств-членов, относящихся к категории перепредстав-

ленных, перепредставлены на более чем 5 единиц (см. Приложение III к документу 36 C/INF.8, в котором содержатся более подробные данные).

Внешний набор персонала и географическое распределение

19. В 2010-2011 гг. из 68 географических должностей, подлежащих внешнему набору, 18 (25%) были замещены кандидатами из недопредставленных и непредставленных стран. Если учитывать набор из числа молодых специалистов в 2010-2011 гг., то указанное процентное соотношение должно быть увеличено по меньшей мере до 36%. Эта цифра по-прежнему наполовину ниже той, которая была установлена в качестве целевого показателя Генеральной конференцией на ее 32-й сессии в ноябре 2003 г. в отношении назначения на географические должности кандидатов из недопредставленных и непредставленных стран. После 2004 г. 45% от общего числа объявленных в международный набор географических должностей были замещены кандидатами из непредставленных и недопредставленных стран (123 назначения из 277 назначений в целом).

Последствия выхода сотрудников на пенсию для географического распределения персонала

20. В ближайшие пять лет (до конца 2016 г.) на пенсию выйдет 161 сотрудник, занимающий географические должности, что составляет 22% от общего числа сотрудников на географических должностях. Среди них 51 сотрудник занимает должности категории директоров и выше (из общего числа сотрудников на должностях этой категории, составляющего 86). В Приложении III к документу 36 C/INF.8 содержатся более подробные сведения.

21. Выход сотрудников на пенсию в наибольшей степени скажется на числе перепредставленных и недопредставленных стран. Из 161 сотрудника, занимающего географические должности, которым предстоит выйти на пенсию, 76 являются гражданами перепредставленных государств-членов, 67 – гражданами нормально представленных государств-членов и 18 сотрудников являются гражданами недопредставленных государств-членов. В Приложении IV к документу 36 C/INF.8 содержатся более подробные сведения.

22. В следующем двухлетнем периоде (2012-2013 гг.) предстоящий выход на пенсию может обернуться риском того, что 13 стран станут недопредставленными и 4 страны (Мальта, Мальдивские Острова, Монако и Тонга) – непредставленными. С другой стороны, 7 стран (сейчас относящихся к категории перепредставленных) могут стать нормально представленными.

Географическое распределение по региональным группам

23. Единственным официальным критерием Организации является принцип индивидуальных квот для каждого государства-члена. В докладе Генерального директора о географическом распределении в соответствии с принятой практикой содержится информация о географическом распределении по региональным группам; при этом такого рода информация приводится только для сведения.

24. Квоты для региональных групп рассчитываются путем суммирования минимальных и максимальных квот, установленных для каждого государства-члена этой группы. За исключением группы III (ГРУЛАК) и группы IV (АТГ), которые оказались ниже своих минимальных квот, все остальные региональные группы находятся «в рамках квоты».

Изменения с момента завершения последней сессии Генеральной конференции

25. Как видно из Таблицы 5, положение в Группе III немного улучшилось. Группа IV уменьшилась на 19 единиц и сейчас находится на 25 единиц ниже минимальной квоты.

Таблица 5: Динамика географического распределения по региональным группам (май 2009 г. – июнь 2011 г.)

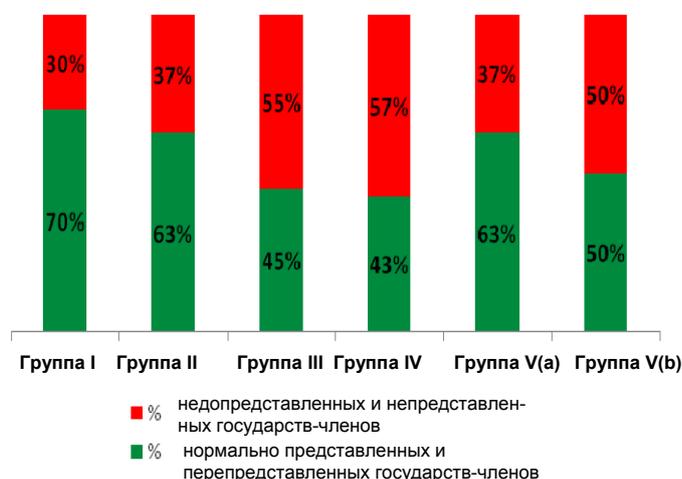
Региональные группы*	Квоты		На 1 мая 2009 г.	На 1 июня 2011 г.	Изменение за период с мая 2009 г.	Положение с географическим распределением
	Мин.	Макс.				
Группа I	185	312	270 (37%)	272 (38%)	+ 2	В рамках квоты
Группа II	60	111	63 (9%)	65 (9%)	+ 2	В рамках квоты
Группа III	79	148	66 (9%)	68 (9%)	+ 2	Ниже минимальной квоты
Группа IV	153	269	147 (20%)	128 (18%)	- 19	Ниже минимальной квоты
Группа V(a)	95	186	122 (17%)	124 (17%)	+ 2	В рамках квоты
Группа V(b)	42	76	57 (8%)	61 (9%)	+ 4	В рамках квоты

* Избирательные группы: Группа I, Группа II, Группа III – ГРУЛАК, Группа IV – АТГ, Группа V(a) – Африка, Группа V(b) – арабские государства.

26. Как видно из Таблицы 6, непредставленные и недопредставленные страны имеются во всех региональных группах, включая те, которые находятся «в рамках квоты». В то время как в Группе IV число таких стран является самым высоким (24), вслед за ними с небольшим отрывом идут Группа III и Группа V(a) (соответственно, 18 и 17 непредставленных и недопредставленных стран). В группах I, II и V(b) насчитывается от 8 до 10 непредставленных и недопредставленных стран.

Таблица 6: Процент непредставленных и недопредставленных государств-членов в разбивке по региональным группам

Региональные группы	% недо- и непредставленных стран	Общее число государств-членов
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
Итого	45%	193



Представленность на уровне директоров и выше в разбивке по региональным группам

27. Как видно из Таблицы 7 ниже, Группа I имеет наибольшую представленность на уровне директоров и выше (41%), за ней идут Группа V(a) с 21%, Группа IV с 15%, Группа III с 9%, группы V(b) и II, соответственно, с 8% и 6%.

Таблица 7: Географическое распределение по региональным группам сотрудников на уровне директоров и выше за период с мая 2009 г.

	Май 2009 г.		Июнь 2011 г.		Изменение после 2009 г.
	Уровень директоров и выше	%	Уровень директоров и выше	%	
Группа I	39	43%	35	41%	-4
Группа II	4	4%	5	6%	+1
Группа III	9	10%	8	9%	-1
Группа IV	15	16%	13	15%	-2
Группа V(a)	17	18%	18	21%	+1
Группа V(b)	8	9%	7	8%	-1
Итого	92	100%	86	100%	-6

Географическое распределение по региональным группам в Штаб-квартире и в подразделениях на местах³

28. В своей резолюции 32 C/71 Генеральная конференция предложила Генеральному директору «...по возможности добиваться справедливой географической сбалансированности в секторах/бюро и подразделениях на местах». Распределение сотрудников Штаб-квартиры по региональным группам в целом соответствует общей ситуации с географическим распределением в Секретариате. Группы I и II в большей мере представлены в Штаб-квартире, чем на местах, в то время как группы IV и V(a) больше представлены на местах, чем в Штаб-квартире. Представительство групп III и V(b) незначительно отличается в Штаб-квартире и в подразделениях на местах. В Приложении V к документу 36 C/INF.8 приводится более подробная информация.

Географическое распределение по региональным группам в программных секторах и центральных службах/службах поддержки в Штаб-квартире

29. В Приложении VI (Таблица 1) к документу 36 C/INF.8 приводятся подробные сведения в отношении распределения сотрудников по региональным группам в программных секторах и бюро в Штаб-квартире. Как видно из указанной таблицы, Группа I имеет в программных секторах наибольшую представленность; однако ее представленность варьируется от сектора к сектору, а именно: с 49% в Секторе культуры (CLT) до 47% в Секторе естественных наук (SC) и 28% в Секторе коммуникации и информации (CI). За исключением Сектора коммуникации и информации (CI); Группа IV – вторая наиболее представленная во всех программных секторах на уровне 14%-30%; она в наибольшей степени представлена в Секторе образования (ED) (30%), а в наименьшей степени – в SC и CLT (14%). В представленности Группы II отмечаются некоторые вариации от одного сектора к другому при наименьшем показателе для Сектора естественных наук (6%) и наибольшем для Сектора коммуникации и информации (24%); представленность Группы III и Группы V(a) составляет 17% или менее во всех программных секторах, за исключением Сектора коммуникации и информации, где она не представлена; Группа V(b) представлена на уровне 15% или менее во всех других программных секторах.

30. В подразделениях, отвечающих за общую политику и управление, а также за поддержку выполнения программы и администрацию⁴, Группа I имеет самую высокую представлен-

³ Включая два бюро по связи (Нью-Йорк и Женева).

⁴ В соответствии с документом 35 C/5 выделяются следующие три категории центральных служб: **Общая политика и управление**: GC, EXB, GBS, ODG, IOS, LA, Этика; **Службы, связанные с программой**: AFR

ность 41% и 44%, соответственно, в то время как в службах, связанных с программой, Группа V(a) (33%) занимает преобладающие позиции по сравнению с Группой I (29%). Представленность других региональных групп варьируется в этих службах от 4% до 15%. В Приложении VI (Таблица 3) к документу 36 C/INF.8 приводятся более подробные сведения.

Географическое распределение по региональным группам в подразделениях на местах

31. За исключением региона арабских государств, региональные группы в наибольшей степени представлены в тех подразделениях на местах, которые находятся в их соответствующих географических регионах. Во всех регионах две группы являются преобладающими: та региональная группа, которая соответствует своему региону, за которой идет Группа I. В Приложении VI (Таблица 3) к документу 36 C/INF.8 приводятся более подробные сведения.

Географическое распределение с использованием системы взвешивания должностей

32. В резолюции 32 C/71 Генеральная конференция просила Генерального директора представлять доклады о географическом распределении персонала Секретариата по классам должностей с разбивкой по государствам-членам на основе использования системы взвешивания должностей.

33. Для реализации на практике системы взвешивания должностей базовая цифра в 850 должностей была преобразована в пункты, рассчитанные исходя из числа финансируемых за счет обычного бюджета должностей, утвержденных в документе 35 C/5, с использованием параметров, описанных в документе 167 EX/35: должности P-1 – P-3 получают по одному пункту каждая, должности P-4 и P-5 – по два пункта, должности D-1 и D-2 – по три пункта, а должности ADG/DDG – по четыре пункта. В результате была получена базовая цифра в 1458 пунктов. Умножение базовой цифры в 1 458 пунктов на коэффициенты, отражающие три фактора (членство – 65%, взнос – 30% и численность населения – 5%), дает минимальные и максимальные квоты, также выраженные в пунктах.

34. Как показано в Таблице 8, применение к географическому распределению системы взвешивания должностей по состоянию на 1 июня 2011 г. привело к уменьшению на 41% числа нормально представленных стран (с 81 до 48) и почти к такому же увеличению числа недопредставленных стран. Все страны, которые становятся, таким образом, недопредставленными, не имеют ни одного своего гражданина, который работал бы на должности директора или выше. Увеличивается также число перепредставленных стран, правда в меньшем объеме (с 26 до 33). К ним, как правило, относятся страны с небольшими квотами географических должностей, но граждане которых занимают должности категории директоров и выше. За исключением двух стран (Непала и Турции), государства-члены, которые уже были недопредставлены или перепредставлены в рамках нынешней формулы, с введением системы взвешивания должностей остались в одной из этих двух категорий представленности (см. Приложение VII к документу 36 C/INF.8, в котором приводятся более подробные данные).

Таблица 8: Географическое распределение с использованием системы взвешивания должностей по состоянию на 1 июня 2011 г.

Нынешняя формула/формула с взвешиванием должностей	Нормально представленные государства-члены	Перепредставленные государства-члены	Недопредставленные государства-члены	Непредставленные государства-члены
По формуле ЮНЕСКО (членство – 65%; взнос – 30% и численность населения – 5%)	81	26	45	41
По формуле ЮНЕСКО с использованием взвешивания должностей	48	33	71	41

ЧАСТЬ II. ГЕНДЕРНАЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

35. В данном разделе доклада представлена обновленная информация о гендерной сбалансированности в Секретариате и доклад о ходе выполнения Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета, цель которого заключается в том, чтобы достигнуть к 2015 г. 50-процентного показателя представленности женщин на старших руководящих должностях (D-1 и выше).

36. Число сотрудников, охватываемых данной частью настоящего доклада (гендерная сбалансированность), больше, чем в докладе о географическом распределении, поскольку статистика по гендерной сбалансированности касается всех сотрудников, работающих по срочным контрактам независимо от источника финансирования, в то время как географическое распределение касается исключительно географических должностей, финансируемых из обычной программы. В связи с этим данные по гендерной сбалансированности на должностях категории директоров включают директорские должности, финансируемые за счет внебюджетных средств, в частности, такие должности в институтах ЮНЕСКО.

Доклад о ходе выполнения Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета (2008-2015 гг.)

37. План действий по обеспечению гендерного паритета предусматривает принятие мер в трех областях: набор, подготовка кадров/наставничество и обеспечение сбалансированности аспектов работы/личной жизни; его цель заключается в достижении к 2015 г. 50-процентного показателя представленности женщин на старших руководящих должностях. Применительно к набору персонала было установлено следующее соотношение: две женщины должны назначаться на каждые три вакантные должности категории директоров. За время, прошедшее с момента завершения последней сессии Генеральной конференции (данные по состоянию на май 2009 г.), было достигнуто соотношение, равное 43%. К июню 2011 г. число директоров-женщин достигло 27% от общего числа сотрудников, занимающих должности директоров и выше.

38. В 2010-2011 гг. были предприняты многочисленные инициативы, в том числе выполнение программы по выработке навыков управления и руководства для сотрудников среднего звена из числа женщин, в рамках которой в 2010 г. прошли подготовку около 50 женщин. 75% сотрудников, занимающих должности класса P-4, и 33 сотрудника на должностях класса P-3 приняли участие в указанных мероприятиях по подготовке. В конце пятидневной программы подготовки участники разрабатывают индивидуальные планы действий, мониторинг за осуществлением которых осуществляется в течение одного года консультантом. После завершения указанной программы подготовки была создана неофициальная сеть, состоящая из сотрудников среднего звена из числа женщин. Подробная информация о ходе вы-

полнения Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета содержится в Приложении IV к настоящему документу.

Гендерная сбалансированность на уровне директоров и выше

39. За период с января 2010 г. отмечается неуклонный прогресс в отношении представленности женщин на старших руководящих должностях – число женщин, занимающих должности на уровне директоров, увеличилось на 3% (с 24% до 27% по состоянию на 1 июня 2011 г.) (Таблица 9). Самый существенный прогресс был достигнут на уровне заместителей Генерального директора, пять из 11 таких должностей занимают женщины.

Таблица 9: Положение дел с обеспечением гендерной сбалансированности на уровне директоров в разбивке по классу должности с 1 января 2010 г. по 1 июня 2011 г. (обычная программа и внебюджетные средства)

	1 января 2010 г.					1 июня 2011 г.					Изменение %Ж
	Ж	%Ж	М	%М	Всего	Ж	%Ж	М	%М	Всего	
DDG	-	0%	1	100%	1	-	0%	1	100%	1	0%
ADG	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%
Итого, D	25	24%	81	76%	106	28	27%	75	73%	103	+3%

Прогресс по сравнению с промежуточными целями

40. Промежуточные целевые показатели по набору на каждый двухлетний период вплоть до 2015 г., определенные Планом действий по обеспечению гендерного паритета, исходят из числа вакантных должностей категории D, которые появятся в результате выхода сотрудников на пенсию до 2015 г. С января 2010 г. по июнь 2011 г. благодаря соответствующему набору было достигнуто соотношение между назначенными сотрудниками женского и мужского пола, равное 38%, причем из общего числа должностей категории директоров, равного 21, на которые были назначены сотрудники категории директоров, 8 сотрудников были женщинами. Для достижения паритета к 2015 г. при замещении должностей этого уровня необходимо обеспечить устойчивый характер этих усилий с целью достижения показателя, составляющего 60% женщин. В 2011 г. должны быть предприняты последовательные и значительные усилия для достижения промежуточных целей, которые на конец 2011 г. должны привести к уровню, равному 34% назначенных сотрудников женского пола (Таблица 10).

Таблица 10: Промежуточные цели в обеспечении гендерной сбалансированности на уровне директоров в разбивке по двухлетним периодам

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

41. Планом действий по обеспечению гендерной сбалансированности предусматривается также увеличить число женщин на должностях класса P-5 в результате применения 50-процентной нормы набора сотрудников на должности P-5. С января 2010 г. по июнь 2011 г. соотношение при наборе сотрудников мужского и женского пола составляло 36%. В резуль-

тате уровень представленности женщин на должностях Р-5 незначительно снизился (с 40% до 39%).

Гендерная сбалансированность сотрудников категории специалистов и выше

42. По состоянию на 1 июня 2011 г. 49% сотрудников категории специалистов в ЮНЕСКО (в классе должностей Р/D) составляют женщины. Среди 12 крупных учреждений системы ООН ЮНЕСКО занимает третье место по этому показателю (Р/D) после ЮНФПА (51%) и ЮНИСЕФ (50%)⁵. Паритет был достигнут на уровне должностей Р-1 – Р-5 (52%). На более низких должностях женщины представлены больше, чем мужчины: 69% – на должностях Р-1/Р-2 и 52% – на должностях Р-3. Эта тенденция остается стабильной по сравнению с январем 2010 г. Доля женщин на должностях Р-4 и Р-5 составляет, соответственно, 46% и 39%. Ожидается, что эти показатели будут постепенно расти, учитывая возможности для продвижения по службе сотрудников на должностях Р-2/Р-3.

Таблица 11: Положение дел с обеспечением гендерной сбалансированности сотрудников категории специалистов в разбивке по классу должности (с 1 января 2010 г. по 1 июня 2011 г.) (обычная программа и внебюджетные средства)

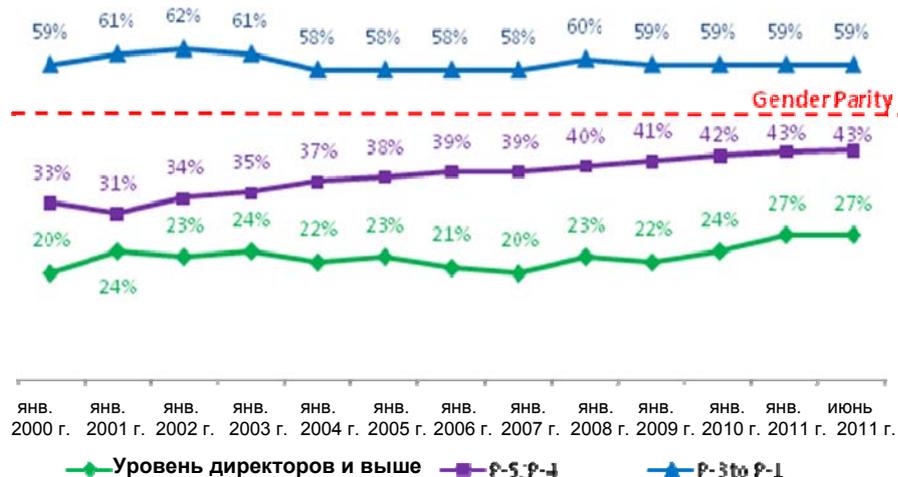
	1 января 2010 г.					1 июня 2011 г.					Изменение %Ж
	Ж	%Ж	М	%М	Всего	Ж	%Ж	М	%М	Всего	
Итого, D	25	24%	81	76%	106	28	27%	75	73%	103	+3%
Р-5	61	40%	92	60%	153	61	39%	95	61%	156	-1%
Р-4	97	44%	122	56%	219	96	46%	112	54%	208	+2%
Р-3	143	54%	122	46%	265	150	52%	136	48%	286	-2%
Р-2/Р-1	137	66%	71	34%	208	122	69%	55	31%	177	+3%
Итого, Р	438	52%	407	48%	845	429	52%	398	48%	827	0%
Итого, Р/D	463	49%	488	51%	951	457	49%	473	51%	930	0%

Эволюция персонала категорий Р/D с 2000 г.

43. Из Таблицы 12 видно, что после 2000 г. сотрудники женского пола продолжают оставаться в большинстве на должностях младшего уровня (Р-1 – Р-3). В то же время число женщин среди сотрудников категории специалистов (Р-4 – Р-5) постоянно увеличивалось (по 10% в год) и достигло 43% в июне 2011 г. На уровне директоров и выше число сотрудников женского пола, которые пока еще остаются в меньшинстве, выросло с 20% в 2000 г. до 27% в 2011 г.

⁵ Статистические данные Комитета по содействию развитию (КСР) ОЭСР по состоянию на 31 декабря 2009 г. по категории должностей Р/D в 12 крупных учреждениях системы ООН (ООН, ЮНИСЕФ, ПРООН, ВОЗ, УВКБ ООН, МПП, ФАО, МАГАТЭ, ЮНФПА, ЮНЕСКО, МОТ и ВОИС).

Таблица 12: Эволюция персонала категорий P/D женского пола с 2000 г.



РАЗДЕЛ III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

44. В соответствии со статьей IV Устава ЮНЕСКО при назначении сотрудников в первую очередь учитывается необходимость удовлетворения самых высоких требований в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности. При условии выполнения этих первостепенных требований назначения должны производиться, по возможности, на более широкой географической основе. Цель обеспечения гендерного паритета должна быть достигнута в этих рамках и без ущерба для принципа географического распределения персонала⁶.

45. Число представленных в Секретариате своими гражданами государств-членов составляет 152 (79% от общего числа государств-членов). Хотя этот показатель представленности продолжает оставаться на высоком уровне по сравнению с другими специализированными учреждениями Организации Объединенных Наций, после 2008 г. отмечается тенденция к снижению уровня представленности, главным образом, под воздействием фактора, связанного с выходом на пенсию. Такая ситуация требует повышенного внимания и принятия целенаправленных мер по отношению к непредставленным и недопредставленным странам.

46. Хотя уровень представленности в целом и претерпел воздействие негативных факторов, внутри отдельных категорий представленности отмечаются позитивные тенденции: продолжает увеличиваться число нормально представленных стран и уменьшаться уровень перепредставленности.

47. Для обеспечения сбалансированного географического распределения потребуется время. В соответствии со Стратегией управления людскими ресурсами поставлена задача достигнуть к 2016 г. уровня представленности государств-членов в 85%. Для решения этой задачи будут предприняты интенсивные, целенаправленные усилия по осуществлению Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.), в том числе конкретные меры в отношении непредставленных и недопредставленных государств-членов. В частности, будут приняты меры по смягчению последствий и адресному решению проблемы выхода на пенсию сотрудников применительно к числу стран, представленных в Секретариате. С помощью предусматриваемых Планом действий мер и при постоянной мобилизации усилий всех ключевых партнеров (государств-членов, национальных комиссий) Секретариат уверен в том, что нынешняя ситуация будет улучшаться и уровень представленности будет повышаться.

⁶ Резолюция 34 C/82, пункт 4.

48. По состоянию на январь 2011 г. был почти достигнут гендерный паритет на должностях категории специалистов и выше (P/D) (49% – женщины). Паритет достигнут на должностях категории P-1–P-5 (52%). В этом отношении ЮНЕСКО занимает одно из первых мест среди учреждений системы Организации Объединенных Наций. Вместе с тем, сохраняется дисбаланс в категории должностей D и выше, где на женщин приходится 27%. Значительные усилия будут предприняты для достижения гендерного паритета на этом уровне к 2015 г. В течение последующих пяти лет (до конца 2015 г.) в ЮНЕСКО будет сохраняться 54-процентный коэффициент текучести сотрудников категории директоров и выше. Это предоставит возможность для улучшения на протяжении ряда лет гендерной сбалансированности персонала на старших уровнях. Кроме того, продвижение по службе женщин, работающих в настоящее время на должностях более низкого уровня (они составляют 59% сотрудников в классах должностей P-1 – P-3), должно постепенно привести к увеличению числа женщин, занимающих старшие руководящие должности.

Проект резолюции

49. В свете соображений, изложенных в настоящем документе, Генеральная конференция, возможно, пожелает принять резолюцию следующего содержания:

Генеральная конференция,

ссылаясь на резолюцию 35 C/93,

ссылаясь также на резолюцию 34 C/82 и решение 186 EX/6 (IX),

рассмотрев документы 36 C/41 и 36 C/INF.8,

1. **напоминая** о том, что важнейшими критериями при наборе персонала остаются самые высокие требования в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности,
2. **принимает к сведению** представленную Генеральным директором информацию о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала по состоянию на 1 июня 2011 г.;
3. **принимает далее к сведению** осуществление конкретных мер, направленных на улучшение географического распределения персонала, в частности в пользу непредставленных и недопредставленных государств-членов;
4. **отмечает** осуществление конкретных мер, направленных на улучшение гендерной сбалансированности на старшем руководящем уровне в Секретариате;
5. **предлагает** Генеральному директору представить Исполнительному совету на его 190-й сессии информационную записку о положении дел с географическим распределением персонала Секретариата и промежуточный доклад об обеспечении гендерной сбалансированности на старших должностях и представить полный доклад Исполнительному совету на его 192-й сессии;
6. **предлагает также** Генеральному директору представить Генеральной конференции на ее 37-й сессии доклад о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала Секретариата.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Информационная записка о методологии расчета квот географических должностей в ЮНЕСКО

В ЮНЕСКО используется механизм географического распределения персонала официального характера. Нынешняя методология расчета квот географических должностей была принята Генеральной конференцией на ее 32-й сессии в октябре 2003 г. (резолюция [32 C/71](#)).

В основе указанной методологии лежит базисная цифра. Для определения доли базисной цифры, выделенной для распределения между государствами-членами используются три фактора: фактор членства, фактор взноса и фактор народонаселения. Квота выражается верхним и нижним пределом: максимальным значением верхнего предела (за которым государство-член становится перепредставленным) и минимальным значением нижнего предела (за которым государство-член становится недопредставленным).

Базисная цифра

Базисная цифра представляет собой общее число должностей, подлежащих географическому распределению (т.н. «географических» должностей). Географические должности являются установленными штатным расписанием должностями класса специалистов и выше, финансируемыми из обычного бюджета Организации, и не включают в себя т.н. «лингвистические» должности (устные и письменные переводчики и редакторы). Нынешняя базисная цифра, составляющая 850 должностей, была установлена Генеральной конференцией с 1 января 1990 г. (резолюция 25 C/40).

Факторы

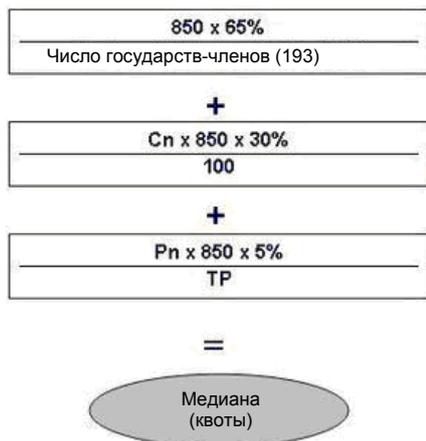
Для расчета квот ЮНЕСКО устанавливает долю должностей, выделяемых государствам-членам из базисной цифры, на основе трех изложенных ниже факторов.

Фактор членства (65%) исходит из признания того факта, что государство в качестве члена Организации может рассчитывать на определенное число должностей, выделенных его гражданам. Это число одинаково для всех государств-членов. Каждому государству-члену выделяется в соответствии с этим фактором минимум две должности.

Фактор взноса (30%) рассчитывается пропорционально размеру взноса государств-членов в обычный бюджет.

Фактор народонаселения (5%) рассчитывается пропорционально соответствующей численности населения государств-членов.

Метод расчета квот показан ниже:



850 = базисная цифра
65%, 30% и 5% = Доля, зависящая от факторов членства, взноса и населения
число государств-членов = 193 (с 01/11/2007 г.)
Cn = установленные взносы государства-члена "n" в обычный бюджет
Pn = размер населения государства-члена "n"

Соотношение долей факторов в ЮНЕСКО после 1995 г. менялось, как это показано в Таблице 1 ниже:

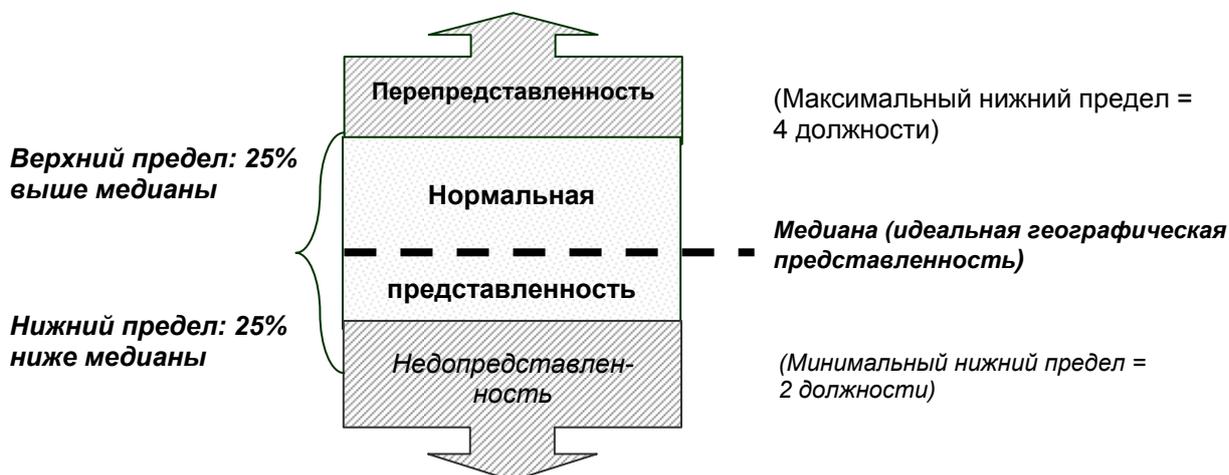
Таблица 1: Изменение доли факторов в расчете квоты географических должностей

Факторы	До 1995 г.	1995 г.	1999 г.	2003 г.
Фактор членства	76%	70%	65%	65%
Фактор взноса	24%	30%	35%	30%
Фактор народонаселения	–	–	–	5%

Квота

Квота установлена не как абсолютное число должностей, а как медиана с желательным максимальным высшим пределом, составляющим 25% выше медианы, и минимальным низшим пределом, также составляющим 25% ниже нее. Медиана представляет собой идеальное число должностей, выделяемых каждому государству-члену. Желательный размер квоты включает в себя две цифры: максимальное и минимальное число должностей, выходя за пределы которых, государство-член рассматривается или как перепредставленное, или как недопредставленное. Страны являются нормально представленными, когда они представлены в рамках желательной квоты.

Пределы самой низкой квоты ограничены числом, составляющим от минимально двух до максимально четырех должностей.



***Система взвешивания должностей, в соответствии с которой больший вес при-
дается должностям исходя из их класса***

Этот подход заключается в установлении для каждой географической должности определенного числа пунктов в зависимости от ее класса. Этот метод использовался в ЮНЕСКО на официальной основе до 1960 г. Затем он был заменен на систему квот, основанную на факторе членства и факторе взноса, к которым в 2003 г. был добавлен фактор народонаселения. После 2004 г. по просьбе Генеральной конференции Секретариат представляет данные, рассчитанные на основе системы взвешивания должностей, только для целей информации.

Более подробная информация

Информация для государств-членов о положении дел с географическим распределением персонала в ЮНЕСКО обновляется каждый месяц и размещается на веб-сайте Бюро по управлению людскими ресурсами (HRM) (Intranet/HRM/Staffing data/Geo distribution) (<http://intranet.unesco.org/hrm>).

ПРИЛОЖЕНИЕ II

План действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.)

Положение дел по состоянию на 1 июня 2011 г.

Меры по осуществлению стратегии	Сроки	Положение дел по состоянию на 1 июня 2011 г.
Ожидаемые результаты: Увеличение числа нормально представленных стран для обеспечения более сбалансированного географического распределения		
Мера 1 Набор в рамках каждого двухлетнего периода десяти молодых специалистов из недопредставленных и непредставленных стран.	Конец двухлетнего периода (2011 г.)	Проводится набор, который должен быть завершен к августу 2011 г.
Мера 2 Организация двух семинаров по набору кадров в целевых недопредставленных и недопредставленных странах для увеличения числа кандидатов на должности в ЮНЕСКО.	Каждый двухлетний период	
Мера 3 Организация заседаний с участием генеральных секретарей национальных комиссий и постоянных представительств из недопредставленных и непредставленных стран в целях их ознакомления с политикой и процедурой ЮНЕСКО и подготовка конкретных мер для целевых стран.	Конец декабря 2010 г.	Состоялись заседания с государствами-членами региональных групп ГРУЛАК и АТГ, в настоящее время разрабатывается план последующих действий.
Ожидаемые результаты: Увеличение числа кандидатов от непредставленных и недопредставленных стран в недопредставленных группах		
Подготовка конкретных мер совместно с постоянными представительством стран <u>групп III (ГРУЛАК) и IV (АТГ)</u> с целью : <ul style="list-style-type: none"> определения и применения конкретных <u>инициативных мер совместно с постоянными представительствами стран</u>, относящихся к двум недопредставленным региональным группам, таких как совместное с заинтересованными государствами-членами размещение объявлений о вакантных должностях в профессиональных изданиях, журналах и на специализированных веб-сайтах с целью привлечения квалифицированных кандидатов; проведение информационных форумов совместно с <u>национальными комиссиями</u> для укрепления их роли посредством подготовки их сотрудников в целях проведения информационно-разъяснительной работы о ЮНЕСКО и предоставления информации о карьерных возможностях и политике по набору персонала. 	Должны быть определены в сотрудничестве с постоянными представительствами/национальными комиссиями.	Состоялись заседания с государствами-членами региональных групп ГРУЛАК и АТГ, в настоящее время разрабатывается план последующих действий.

МЕРЫ, УЖЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ

Ожидаемые результаты: Увеличение числа нормально представленных стран для обеспечения более сбалансированного географического распределения	
Мера 1 Оценка ситуации в каждом секторе/бюро на основе данных и профильных характеристик; установление целей на основе ожидаемых вакансий и создание механизмов мониторинга и представления отчетности.	Оценка ситуации на глобальном уровне и мониторинг глобальных тенденций. Создан механизм отчетности и предоставления АДГ/директорам бюро один раз в два месяца <u>доклада по мониторингу ситуации.</u>
Мера 2 Повышение информированности о географическом распределении в рамках вводных и учебных курсов для руководящих работников.	Проблематика географического распределения включается в тематику вводных курсов для недавно набранных сотрудников управленческого звена и брифинги для руководящих работников управленческого звена.

Ожидаемые результаты: Обеспечение лучшей сбалансированности должностей класса D-1 и выше среди региональных групп	
<p>Мера 1 Объявления о международном наборе на вакантные должности класса D и выше с целью увеличения числа кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран на старшие должности, в частности с учетом последствий выхода на пенсию сотрудников в ближайшие пять лет.</p> <p>Определение конкретных задач в отношении должностей класса D и выше применительно к каждому сектору/бюро на основе прогнозируемого уровня вакантных должностей.</p>	<p>Все директорские должности объявляются в международный набор сроком на два месяца.</p> <p>Устанавливаются цели на глобальном уровне и проводится на постоянной основе мониторинг тенденций в региональных группах; по мере возможности, в короткие списки кандидатов на вакантные должности класса директоров и выше включаются кандидаты из непредставленных и недопредставленных стран.</p>
<p>Мера 2 Участие во всех комиссиях по оценке кандидатов на должности класса D и выше с целью обеспечения надлежащего рассмотрения кандидатур из непредставленных и недопредставленных стран.</p>	<p>HRM принимает участие в работе всех комиссий, занимающихся собеседованиями с кандидатами на должности класса директоров.</p>
<p>Мера 3 Обращение к руководителям бюро с просьбой распространять объявления о вакантных должностях ЮНЕСКО среди других учреждений Организации Объединенных Наций и соответствующих министерств на местах.</p>	<p>Осуществляется на постоянной основе.</p>
Увеличение числа кандидатов от непредставленных и недопредставленных стран в недопредставленных группах	
<p>Мера 1 В ходе каждого набора включать, по крайней мере, одного кандидата из непредставленных и недопредставленных стран в короткий список для назначения на должности категории специалистов.</p>	<p>Осуществляется на постоянной основе.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ИЮНЯ 2011 Г.
В РАЗБИВКЕ ПО КЛАССАМ ДОЛЖНОСТЕЙ

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
1	Афганистан	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Албания	ALB				1			1			2	4	2	=
3	Алжир	DZA					1	2		4		7	4	3	+
4	Андорра	AND						1				1	4	2	-
5	Ангола	AGO											4	2	0
6	Антигуа и Барбуда	ATG											4	2	0
7	Аргентина	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
8	Армения	ARM							2			2	4	2	=
9	Австралия	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
10	Австрия	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
11	Азербайджан	AZE											4	2	0
12	Багамские Острова	BHS							1			1	4	2	-
13	Бахрейн	BHR								1		1	4	2	-
14	Бангладеш	BGD						1		1		2	5	3	-
15	Барбадос	BRB					2					2	4	2	=
16	Беларусь	BLR					1		1			2	4	2	=
17	Бельгия	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
18	Белиз	BLZ											4	2	0
19	Бенин	BEN				2			1	1		4	4	2	=
20	Бутан	BTN							2			2	4	2	=
21	Боливия (Многонациональное Государство)	BOL								1		1	4	2	-
22	Босния и Герцеговина	BIH							2			2	4	2	=
23	Ботсвана	BWA				1				1		2	4	2	=
24	Бразилия	BRA			1	1		1	2	1		6	10	6	=
25	Бруней-Даруссалам	BRN											4	2	0
26	Болгария	BGR					3	2	2	1		8	4	2	+
27	Буркина-Фасо	BFA					1	2	1			4	4	2	=
28	Бурунди	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
29	Камбоджа	KHM						2		2		4	4	2	=
30	Камерун	CMR				1		4	4			9	4	2	+
31	Канада	CAN			1	1	1	5	2	5		15	14	8	+
32	Кабо-Верде	CPV							1			1	4	2	-
33	Центральноафриканская Республика	CAF											4	2	0
34	Чад	TCD						1				1	4	2	-
35	Чили	CHL						1	1			2	4	3	-
36	Китай	CHN			1	1	1	2	3	1		9	24	15	-
37	Колумбия	COL				1	2	1	1	1		6	4	3	+
38	Коморские Острова	COM						1			1	2	4	2	=
39	Конго	COG				1	1		3			5	4	2	+
40	Острова Кука	COK								1		1	4	2	-
41	Коста-Рика	CRI				1		1	1			3	4	2	=
42	Кот-д'Ивуар	CIV						1	1	1	1	4	4	2	=
43	Хорватия	HRV							1	1		2	4	2	=
44	Куба	CUB						1	1			2	4	2	=
45	Кипр	CYP								2		2	4	2	=
46	Чешская Республика	CZE						1	1	1		3	5	3	=
47	Корейская Народно-Демократическая Республика	PRK					2					2	4	2	=

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
48	Демократическая Республика Конго	COD						1	1	1		3	4	2	=
49	Дания	DNK			1	1	4	3	1			10	6	4	+
50	Джибути	DJI					1					1	4	2	-
51	Доминика	DMA					1					1	4	2	-
52	Доминиканская Республика	DOM											4	2	0
53	Эквадор	ECU						2				2	4	2	=
54	Египет	EGY					1	2	1			4	5	3	=
55	Сальвадор	SLV											4	2	0
56	Экваториальная Гвинея	GNQ											4	2	0
57	Эритрея	ERI					1		1			2	4	2	=
58	Эстония	EST						1				1	4	2	-
59	Эфиопия	ETH	1				1	1	1	3		7	4	3	+
60	Фиджи	FJI								1		1	4	2	-
61	Финляндия	FIN					1	1	1	2		5	5	3	=
62	Франция	FRA		1	1	5	12	11	17	8		55	24	14	+
63	Габон	GAB											4	2	0
64	Гамбия	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
55	Грузия	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Германия	DEU		1		1	5	10	6	1		24	30	18	=
67	Гана	GHA				1	1				1	3	4	2	=
68	Греция	GRC				1		1	2	2		6	6	4	=
69	Гренада	GRD						1				1	4	2	-
70	Гватемала	GTM											4	2	0
71	Гвинея	GIN						1	2			3	4	2	=
72	Гвинея-Бисау	GNB							1			1	4	2	-
73	Гайана	GUY											4	2	0
74	Гаити	HTI											4	2	0
75	Гондурас	HND							1	1		2	4	2	=
76	Венгрия	HUN					1				1	2	5	3	-
77	Исландия	ISL											4	2	0
78	Индия	IND			1	2	1	2	3			9	14	9	=
79	Индонезия	IDN							3			3	6	4	-
80	Иран (Исламская Республика)	IRN											5	3	0
81	Ирак	IRQ							1			1	4	2	-
82	Ирландия	IRL				1	2		1	2		6	5	3	+
83	Израиль	ISR						1	2			3	5	3	=
84	Италия	ITA		1		1	6	8	6	1		23	20	12	+
85	Ямайка	JAM							1	1	1	3	4	2	=
86	Япония	JPN			1	2	2	7	19	5		36	45	27	=
87	Иордания	JOR					1	2		3		6	4	2	+
88	Казахстан	KAZ						1				1	4	2	-
89	Кения	KEN							1			1	4	2	-
90	Кирибати	KIR											4	2	0
91	Кувейт	KWT											4	3	0
92	Кыргызстан	KGZ							1	1		2	4	2	=
93	Лаосская Народно-Демократическая Республика	LAO							1	1		2	4	2	=
94	Латвия	LVA		1					1	1		3	4	2	-
95	Ливан	LBN				1	2	4	2			9	4	2	+
96	Лесото	LSO											4	2	0
97	Либерия	LBR											4	2	0
98	Ливийская Арабская Джамахирия	LBY								1		1	4	2	-
99	Литва	LTU						1	1	1		3	4	2	=

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
100	Люксембург	LUX											4	2	О
101	Мадагаскар	MDG				1	1		1			3	4	2	=
102	Малави	MWI					1	1	1			3	4	2	=
103	Малайзия	MYS					1	1	1		1	4	5	3	=
104	Мальдивские Острова	MDV					1					1	4	2	-
105	Мали	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
106	Мальта	MLT								1		1	4	2	-
107	Маршалловы Острова	MHL											4	2	О
108	Мавритания	MRT			1				1			2	4	2	=
109	Маврикий	MUS			1	1	1		1	1		5	4	2	+
110	Мексика	MEX		1			4	2	3			10	12	7	=
111	Микронезия (Федеративные Штаты)	FSM											4	2	О
112	Монако	MCO				1						1	4	2	-
113	Монголия	MNG				1			1			2	4	2	=
114	Черногория	MNE											4	2	О
115	Марокко	MAR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
116	Мозамбик	MOZ				2		2				4	4	2	=
117	Мьянма	MMR											4	2	О
118	Намибия	NAM							1			1	4	2	-
119	Науру	NRU											4	2	О
120	Непал	NPL						2	3			5	4	2	+
121	Нидерланды	NLD				2	1	1	4	1		9	10	6	=
122	Новая Зеландия	NZL			1		2	1	1			5	4	3	+
123	Никарагуа	NIC				1			1			2	4	2	=
124	Нигер	NER					3		1	1		5	4	2	+
125	Нигерия	NGA						1	2			3	5	3	=
126	Ниуэ	NIU											4	2	О
127	Норвегия	NOR				1		3	1			5	6	4	=
128	Оман	OMN				1						1	4	2	-
129	Пакистан	PAK							2	1		3	5	3	=
130	Палау	PLW											4	2	О
131	Панама	PAN								1		1	4	2	-
132	Папуа-Новая Гвинея	PNG						1				1	4	2	-
133	Парагвай	PRY											4	2	О
134	Перу	PER					3	1	2			6	4	2	+
135	Филиппины	PHL							2	3		5	5	3	=
136	Польша	POL				1	1		1			3	7	4	-
137	Португалия	PRT				1			2	1		4	5	3	=
138	Катар	QAT											4	2	О
139	Республика Корея	KOR			1			1	3	2	1	8	11	7	=
140	Республика Молдова	MDA							1			1	4	2	-
141	Румыния	ROU						1	5	1		7	4	3	+
142	Российская Федерация	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
143	Руанда	RWA							1			1	4	2	-
144	Сент-Китс и Невис	KNA						1			1	2	4	2	=
145	Сент-Люсия	LCA				1				2		3	4	2	=
146	Сент-Винсент и Гренадины	VCT											4	2	О
147	Самоа	WSM											4	2	О
148	Сан-Марино	SMR							1			1	4	2	-
149	Сан-Томе и Принсипи	STP								1		1	4	2	-
150	Саудовская Аравия	SAU											6	4	О
151	Сенегал	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
152	Сербия	SRB					1	1				2	4	2	=

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
153	Сейшельские острова	SYC						1	1			2	4	2	=
154	Сьерра-Леоне	SLE				2		1				3	4	2	=
155	Сингапур	SGP									1	1	5	3	-
156	Словакия	SVK								2		2	4	2	=
157	Словения	SVN									1	1	4	2	-
158	Соломоновы Острова	SLB											4	2	0
159	Сомали	SOM						1				1	4	2	-
160	Южная Африка	ZAF						2	2	1		5	5	3	=
161	Испания	ESP					5	8	2	2		17	14	8	+
162	Шри-Ланка	LKA				1	1					2	4	2	=
163	Судан	SDN			1		1		1	1		4	4	2	=
164	Суринам	SUR											4	2	0
165	Свазиленд	SWZ						1				1	4	2	-
166	Швеция	SWE					1	2		1		4	7	4	=
167	Швейцария	CHE				1		1	1	1		4	7	4	=
168	Сирийская Арабская Республика	SYR					2		2			4	4	2	=
169	Таджикистан	TJK											4	2	0
170	Таиланд	THA					1			1	1	3	5	3	=
171	бывшая югославская Республика Македония	MKD					1	1				2	4	2	=
172	Тимор-Лешти	TLS											4	2	0
173	Того	TGO					3					3	4	2	=
174	Тонга	TON				1						1	4	2	-
175	Тринидад и Тобаго	TTOT								1		1	4	2	-
176	Тунис	TUN		1		1	3		4	2		11	4	2	+
177	Турция	TUR			1	1			1			3	6	4	-
178	Туркменистан	TKM								1		1	4	2	-
179	Тувалу	TUV											4	2	0
180	Уганда	UGA							1	1		2	4	2	=
181	Украина	UKR							2	1		3	4	3	=
182	Объединенные Арабские Эмираты	ARE											5	3	0
183	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	GBR			2	1	2	6	5			16	25	15	=
184	Объединенная Республика Танзания	TZA											4	2	0
185	Соединенные Штаты Америки	USA		1		2	9	10	11	5	1	39	76	46	-
186	Уругвай	URY					1	2	1			4	4	2	=
187	Узбекистан	UZB						1	2			3	4	2	=
188	Вануату	VUT											4	2	0
189	Венесуэла (Боливарианская Республика)	VEN											5	3	0
190	Вьетнам	VNM							2			2	4	3	-
191	Йемен	YEM							1			1	4	2	-
192	Замбия	ZMB						1	1			2	4	2	=
193	Зимбабве	ZWE							1	1		2	4	2	=
Итого				1	10	19	56	130	161	215	113	13	718		

Другие

Государства-члены	Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Поло- жение
Палестина	PSE							1			1			
Апатриды	ST1													
Итого								1			1			
Общий итог		1	10	19	56	130	161	216	113	13	719			

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

План действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета (2008-2015 гг.)⁷
Положение дел по состоянию на 1 июня 2011 г.

НАБОР СОТРУДНИКОВ – Ожидаемые результаты: достижение к 2015 г. полного гендерного паритета среди сотрудников категории директоров.		
Ожидаемые результаты	Меры по осуществлению стратегии	Достигнутые результаты
Достижение к 2015 г. полного гендерного паритета среди сотрудников категории директоров	Оценка ситуации	
	Мера 1 Оценка ситуации в каждом секторе/бюро на основе данных и профильных характеристик и определение для каждого сектора/бюро целевых показателей, учитывающих ожидаемое число вакансий.	Цели для набора сотрудников были установлены на период 2008-2015 гг. в отношении следующих секторов/бюро: ED, CLT, CI, SC, SHS, ERC и BFC. Результаты деятельности секторов/бюро по достижению этих целей отслеживаются HRM на двухлетней основе.
	Увеличение числа кандидатов-женщин	
	Мера 2 Увеличение числа сотрудников-женщин на должностях класса P-5 посредством набора кадров в соотношении 1:1.	Секторам/бюро были даны указания в отношении того, что для достижения в Организации к 2015 г. гендерного паритета на должностях класса P-5 необходимо, чтобы каждая вторая должность класса P-5 заполнялась кандидатом женского пола. Цели установлены с учетом кадровой ситуации в различных секторах. <i>За период после мая 2008 г. на должности класса P-5 было назначено 19 сотрудников женского пола, то есть от общего числа назначенных в этот период сотрудников (57 человек) их доля составила 33%. В 2010-2011 гг. на должности класса P-5 было назначено 9 сотрудников женского пола от общего числа 25 назначенных в этот период сотрудников, то есть соотношение при наборе составило уже 36%, что, тем не менее, ниже, чем поставленная цель – 50%. HRM отслеживает прогресс в достижении установленных целей на регулярной основе.</i>
	Набор большего числа женщин на должности класса директоров	
Мера 3 Набор сотрудников на директорские должности в таком соотношении, чтобы на трех женщин приходилось двое мужчин.	Секторам/бюро были даны указания в отношении того, что для достижения в Организации к 2015 г. гендерного паритета на должностях класса D-1 и выше необходимо, чтобы три из пяти должностей (то есть 60%) заполнялись кандидатами женского пола. Цели установлены с учетом кадровой ситуации в различных секторах. <i>За период после мая 2008 г. на должности класса D-1 и выше было назначено 20 сотрудников женского пола, то есть от общего числа назначенных в этот период сотрудников (49 человек), их доля составила 41%. В 2010-2011 гг. на должности класса директоров и выше было назначено 8 сотрудников женского пола от общего числа 21 назначенного в этот период сотрудника, то есть соотношение при наборе составило 38%, что ниже установленной цели – 60%. HRM отслеживает прогресс в достижении установленных целей на регулярной основе.</i>	

7

Le Plan d'action pour la parité entre les sexes a été présenté au Conseil exécutif à sa 179^e session (avril 2008). Le texte est disponible dans son intégralité dans le document 179 EX/5 Partie I (IV).

МЕРЫ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ	
НАБОР СОТРУДНИКОВ – Ожидаемые результаты: достижение к 2015 г. полного гендерного паритета среди сотрудников директорского уровня.	
Меры по осуществлению стратегии	Достигнутые результаты
<p>Оценка ситуации</p> <p>Формирование механизмов мониторинга и отчетности.</p> <p>Изменение формулировки в объявлении о вакансии с целью поощрения квалифицированных женщин подавать заявления на объявленные должности.</p> <p>Увеличение числа кандидатов женского пола</p> <p>Распространение информации о должностях категории директоров и выше с помощью женских профессиональных ассоциаций/сетей.</p> <p>Обеспечение гендерной сбалансированности в комиссиях по отбору кандидатов (на должности категорий P-5, директоров и выше).</p> <p>Увеличение числа женщин, отбираемых из числа кандидатов на должности директоров</p> <p>Выполнение требования в отношении того, чтобы в короткие списки кандидатов на должности директоров и выше включалось не менее двух кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией.</p>	<p>Подготовка HRM два раза в год докладов, содержащих сведения мониторинга ситуации с гендерным паритетом.</p> <p>В объявлениях о вакансиях включается положение, поощряющее квалифицированных кандидатов женского пола подавать заявления на объявленные в набор должности.</p> <p>Были установлены контакты с 42 профессиональными ассоциациями и сетями, выбор которых был одобрен соответствующими программными секторами, с целью публикации ими объявлений о вакантных должностях высокого уровня в ЮНЕСКО. Почти 20 ассоциаций позитивно откликнулись на соответствующую просьбу. HRM направляет объявления о вакантных должностях класса P-5 и выше на регулярной основе с целью их дальнейшего распространения.</p> <p>Гендерный паритет в комиссиях по отбору кандидатов обеспечен. Соответствующий мониторинг осуществляется HRM.</p> <p>Секторам/бюро дано указание включать в короткие списки на замещение должностей категории директоров и выше не менее двух кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией. HRM отслеживает эту ситуацию на регулярной основе.</p>
ПОДГОТОВКА КАДРОВ И НАСТАВНИЧЕСТВО – Ожидаемые результаты: совершенствование работы по обеспечению служебного роста женщин с помощью профильных учебных мероприятий	
<p>Программы по выработке навыков руководящей работы и управления преобразованиями (“Leadership programmes”)</p> <p>Разработка и реализация программы по обучению навыкам управления для сотрудниц класса P-4/P-5, включая программу наставничества.</p> <p>Неофициальные сети</p> <p>Оказание поддержки созданию сетей неформального взаимодействия между сотрудницами, занимающими старшие руководящие должности (взаимная поддержка) и вертикальных сетей (наставничество).</p> <p>Учет гендерных аспектов в профессиональной подготовке</p> <p>Повышение информированности о гендерных аспектах в рамках вводной части учебных курсов; включение гендерных вопросов в модуль институциональной подготовки.</p> <p>Включение элемента, касающегося гендерных вопросов, в Программу по выработке навыков руководящей работы и управления преобразованиями.</p>	<p>Была приведена в действие Программа по выработке навыков руководящей работы и управления преобразованиями (“Leadership and Management Skills Programme”), предназначенная для сотрудников женского пола. В предусмотренных этой программой мероприятиях по подготовке приняло участие 75% сотрудников женского пола, занимающих должности класса P-4. Кроме этого, в этой программе приняли участие 33 сотрудницы, занимающие должности класса P-3.</p> <p>По завершении этой пятидневной программы участники разрабатывают свои индивидуальные планы действий. Мониторинг их осуществления обеспечивается консультантом в течение одного года.</p> <p>По завершении программы подготовки была создана сеть для неформального взаимодействия между сотрудницами, занимающими должности среднего уровня. Они встречаются между собой на неофициальной основе для обсуждения интересующих их вопросов, обмена идеями и оказания поддержки друг другу.</p> <p>Гендерная проблематика включена в модуль институциональной подготовки.</p> <p>Гендерная проблематика включена в Программу по выработке навыков руководящей работы и управления преобразованиями.</p>
ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ АСПЕКТОВ РАБОТЫ/ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ – Ожидаемые результаты: введение мер, обеспечивающих сбалансированность аспектов работы/личной жизни для содействия профессиональному росту и повышению квалификации	
<p>Поддержка инициатив по обеспечению трудоустройства супругов сотрудников в рамках всей ООН посредством участия в деятельности ассоциации по вопросам трудоустройства супругов на местной основе (LESA) во Франции, созданной в ОЭСР/ЕКА.</p> <p>Создание веб-сайта LESA France; оказание финансового содействия программам по трудоустройству супругов сотрудников, в том числе на местах.</p> <p>Проведение заключительных собеседований с сотрудницами на должностях класса P-5 и выше, которые покидают ЮНЕСКО.</p>	<p>HRM сотрудничает с ОЭСР/ЕКА в деле создания LESA в Париже. Веб-сайт этой ассоциации располагает необходимым контентом и работает.</p> <p>ЮНЕСКО вносит свой вклад в Программу по обеспечению трудоустройства супругов сотрудников организаций системы ООН на основе разделения расходов, связанных с этой программой. HRM принимает участие в работе Руководящего комитета Программы Организации Объединенных Наций по обеспечению мобильности и учета интересов сотрудников, когда оба сотрудника работают в системе (КСР), и обеспечивает компонент «Франция» для глобального веб-сайта под названием “Global United Nations Dual Career and Staff Mobility”.</p> <p>Систематически проводятся заключительные собеседования со всеми сотрудницами, занимающими должности P-5 и выше, которые покидают ЮНЕСКО (помимо собеседований по случаю выхода на пенсию).</p>

<u>ДРУГИЕ МЕРЫ</u> – Обеспечение гендерной сбалансированности в объединенных комитетах по управлению кадрами, занимающихся вопросами персонала	
Обеспечение гендерного паритета среди лиц, назначаемых Генеральным директором в состав комитетов по решению кадровых вопросов (таких как Консультативный совет по кадровой политике – КСКП, консультативные комитеты по индивидуальным кадровым вопросам – PAVs).	Гендерный паритет обеспечен в членском составе указанных комитетов.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part IX Corr.

ПАРИЖ, 22 сентября 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть IX

Географическое распределение и гендерная сбалансированность персонала Секретариата

Исправление

В документ 36 C/41, который включен в документ 187 EX/6 Part IX, были внесены поправки (см. прилагаемый документ 36 C/41 Corr.).



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

Генеральная конференция
36-я сессия, Париж 2011 г.

36 C

36 C/41 Corr.
22 сентября 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 11.4 предварительной повестки дня

**Доклад Генерального директора о положении дел
с географическим распределением и гендерной
сбалансированностью персонала Секретариата**

Исправление

Пункты 29, 30 и 48, а также Приложение III к указанному документу заменяются прилагаемым текстом:

«29. В Приложении VI (Таблица 1) к документу 36 C/INF.8 приводятся подробные сведения в отношении распределения сотрудников по региональным группам в программных секторах и бюро в Штаб-квартире. Как видно из указанной таблицы, Группа I имеет в программных секторах наибольшую представленность; однако ее представленность варьируется от сектора к сектору, а именно: с 49% в Секторе культуры (CLT) до 47% в Секторе естественных наук (SC) и 28% в Секторе коммуникации и информации (CI). Группа IV – вторая наиболее представленная в секторах ED, SHS и CLT региональная группа на уровне 14%-30%; она в наибольшей степени представлена в Секторе образования (ED) (30%), а в наименьшей степени – в SC и CLT (14%). В представленности Группы II отмечаются некоторые вариации от одного сектора к другому при наименьшем показателе для Сектора естественных наук (6%) и наибольшем для Сектора коммуникации и информации (24%); представленность Группы III и Группы V(a) составляет 17% или менее во всех программных секторах, за исключением Сектора коммуникации и информации, где она не представлена; Группа V(b) представлена на уровне 15% или менее во всех других программных секторах.

30. В подразделениях, отвечающих за общую политику и управление, а также за поддержку выполнения программы и администрацию¹, Группа I имеет самую высокую представленность 41% и 44%, соответственно, в то время как в службах, связанных с программой, Группа V(a) (33%) занимает преобладающие позиции по сравнению с Группой I (29%). Представленность других региональных групп варьируется в этих службах от 4% до 15%. В Приложении VI (Таблица 2) к документу 36 C/INF.8 приводятся более подробные сведения.

48. По состоянию на июнь 2011 г. был почти достигнут гендерный паритет на должностях категории специалистов и выше (P/D) (49% – женщины). Паритет достигнут на должностях категории P-1–P-5 (52%). В этом отношении ЮНЕСКО занимает одно из первых мест среди учреждений системы Организации Объединенных Наций. Вместе с тем, сохраняется дисбаланс в категории должностей D и выше, где на женщин приходится 27%. Значительные усилия будут предприняты для достижения гендерного паритета на этом уровне к 2015 г. В течение последующих пяти лет (до конца 2015 г.) в ЮНЕСКО будет сохраняться 54-процентный коэффициент текучести сотрудников категории директоров и выше. Это предоставит возможность для улучшения на протяжении ряда лет гендерной сбалансированности персонала на старших уровнях. Кроме того, продвижение по службе женщин, работающих в настоящее время на должностях более низкого уровня (они составляют 59% сотрудников в классах должностей P-1 – P-3), должно постепенно привести к увеличению числа женщин, занимающих старшие руководящие должности.»

¹ В соответствии с документом 35 C/5 выделяются следующие **три категории** центральных служб: **Общая политика и управление**: GC, EXB, GBS, ODG, IOS, LA, Этика; **Службы, связанные с программой**: AFR и BSP; **Поддержка выполнения программы и администрация**: BFC в Штаб-квартире, BFM, ERI, HRM, ERI, ADM.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ИЮНЯ 2011 Г.
В РАЗБИВКЕ ПО КЛАССАМ ДОЛЖНОСТЕЙ

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
1	Афганистан	AFG							1	1		2	4	2	=
2	Албания	ALB				1			1			2	4	2	=
3	Алжир	DZA					1	2		4		7	4	3	+
4	Андорра	AND						1				1	4	2	-
5	Ангола	AGO											4	2	О
6	Антигуа и Барбуда	ATG											4	2	О
7	Аргентина	ARG			1		3	1	1	1		7	5	3	+
8	Армения	ARM							2			2	4	2	=
9	Австралия	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
10	Австрия	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
11	Азербайджан	AZE											4	2	О
12	Багамские Острова	BHS							1			1	4	2	-
13	Бахрейн	BHR								1		1	4	2	-
14	Бангладеш	BGD						1		1		2	5	3	-
15	Барбадос	BRB					2					2	4	2	=
16	Беларусь	BLR					1		1			2	4	2	=
17	Бельгия	BEL			3	1	5	1	3			13	7	4	+
18	Белиз	BLZ											4	2	О
19	Бенин	BEN				2			1	1		4	4	2	=
20	Бутан	BTN							2			2	4	2	=
21	Боливия (Многонациональное Государство)	BOL								1		1	4	2	-
22	Босния и Герцеговина	BIH							2			2	4	2	=
23	Ботсвана	BWA				1				1		2	4	2	=
24	Бразилия	BRA			1	1		1	2	1		6	10	6	=
25	Бруней-Даруссалам	BRN											4	2	О
26	Болгария	BGR					3	2	2	1		8	4	2	+
27	Буркина-Фасо	BFA					1	2	1			4	4	2	=
28	Бурунди	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
29	Камбоджа	KHM						2		2		4	4	2	=
30	Камерун	CMR				1		4	4			9	4	2	+
31	Канада	CAN			1	1	1	5	2	5		15	14	8	+
32	Кабо-Верде	CPV							1			1	4	2	-
33	Центральноафриканская Республика	CAF											4	2	О
34	Чад	TCD						1				1	4	2	-
35	Чили	CHL						1	1			2	4	3	-
36	Китай	CHN			1	1	1	2	3	1		9	24	15	-
37	Колумбия	COL				1	2	1	1	1		6	4	3	+
38	Коморские Острова	COM						1			1	2	4	2	=
39	Конго	COG				1	1		3			5	4	2	+
40	Острова Кука	COK								1		1	4	2	-
41	Коста-Рика	CRI				1		1				3	4	2	=
42	Кот-д'Ивуар	CIV						1	1	1	1	4	4	2	=
43	Хорватия	HRV							1	1		2	4	2	=
44	Куба	CUB						1	1			2	4	2	=
45	Кипр	CYP								2		2	4	2	=
46	Чешская Республика	CZE						1	1	1		3	5	3	=
47	Корейская Народно-Демократическая Республика	PRK					2					2	4	2	=

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
48	Демократическая Республика Конго	COD						1	1	1		3	4	2	=
49	Дания	DNK			1	1	4	3	1			10	6	4	+
50	Джибути	DJI					1					1	4	2	-
51	Доминика	DMA					1					1	4	2	-
52	Доминиканская Республика	DOM											4	2	0
53	Эквадор	ECU						2				2	4	2	=
54	Египет	EGY					1	2	1			4	5	3	=
55	Сальвадор	SLV											4	2	0
56	Экваториальная Гвинея	GNQ											4	2	0
57	Эритрея	ERI					1		1			2	4	2	=
58	Эстония	EST						1				1	4	2	-
59	Эфиопия	ETH	1				1	1	1	3		7	4	3	+
60	Фиджи	FJI									1	1	4	2	-
61	Финляндия	FIN					1	1	1	2		5	5	3	=
62	Франция	FRA		1	1	5	12	11	17	8		55	24	14	+
63	Габон	GAB											4	2	0
64	Гамбия	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
55	Грузия	GEO							1	1		2	4	2	=
66	Германия	DEU		1		1	5	10	6	1		24	30	18	=
67	Гана	GHA				1	1				1	3	4	2	=
68	Греция	GRC			1			1	2	2		6	6	4	=
69	Гренада	GRD						1				1	4	2	-
70	Гватемала	GTM											4	2	0
71	Гвинея	GIN						1	2			3	4	2	=
72	Гвинея-Бисау	GNB							1			1	4	2	-
73	Гайана	GUY											4	2	0
74	Гаити	HTI											4	2	0
75	Гондурас	HND							1	1		2	4	2	=
76	Венгрия	HUN					1				1	2	5	3	-
77	Исландия	ISL											4	2	0
78	Индия	IND			1	2	1	2	3			9	14	9	=
79	Индонезия	IDN							3			3	6	4	-
80	Иран (Исламская Республика)	IRN											5	3	0
81	Ирак	IRQ							1			1	4	2	-
82	Ирландия	IRL			1	2			1	2		6	5	3	+
83	Израиль	ISR						1	2			3	5	3	=
84	Италия	ITA		1		1	6	8	6	1		23	20	12	+
85	Ямайка	JAM							1	1	1	3	4	2	=
86	Япония	JPN			1	2	2	7	19	5		36	45	27	=
87	Иордания	JOR					1	2		3		6	4	2	+
88	Казахстан	KAZ						1				1	4	2	-
89	Кения	KEN							1			1	4	2	-
90	Кирибати	KIR											4	2	0
91	Кувейт	KWT											4	3	0
92	Кыргызстан	KGZ							1	1		2	4	2	=
93	Лаосская Народно-Демократическая Республика	LAO							1	1		2	4	2	=
94	Латвия	LVA		1					1	1		3	4	2	-
95	Ливан	LBN			1	2	4	2				9	4	2	+
96	Лесото	LSO											4	2	0
97	Либерия	LBR											4	2	0
98	Ливийская Арабская Джамахирия	LBY								1		1	4	2	-
99	Литва	LTU						1	1	1		3	4	2	=
100	Люксембург	LUX											4	2	0

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
101	Мадагаскар	MDG				1	1		1			3	4	2	=
102	Малави	MWI					1	1	1			3	4	2	=
103	Малайзия	MYS					1	1	1		1	4	5	3	=
104	Мальдивские Острова	MDV					1					1	4	2	-
105	Мали	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
106	Мальта	MLT								1		1	4	2	-
107	Маршалловы Острова	MHL											4	2	О
108	Мавритания	MRT			1				1			2	4	2	=
109	Маврикий	MUS			1	1	1		1	1		5	4	2	+
110	Мексика	MEX		1			4	2	3			10	12	7	=
111	Микронезия (Федеративные Штаты)	FSM											4	2	О
112	Монако	MCO				1						1	4	2	-
113	Монголия	MNG				1			1			2	4	2	=
114	Черногория	MNE											4	2	О
115	Марокко	MAR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
116	Мозамбик	MOZ				2		2				4	4	2	=
117	Мьянма	MMR											4	2	О
118	Намибия	NAM							1			1	4	2	-
119	Науру	NRU											4	2	О
120	Непал	NPL						2	3			5	4	2	+
121	Нидерланды	NLD				2	1	1	4	1		9	10	6	=
122	Новая Зеландия	NZL			1		2	1	1			5	4	3	+
123	Никарагуа	NIC				1			1			2	4	2	=
124	Нигер	NER					3		1	1		5	4	2	+
125	Нигерия	NGA						1	2			3	5	3	=
126	Ниуэ	NIU											4	2	О
127	Норвегия	NOR				1		3	1			5	6	4	=
128	Оман	OMN				1						1	4	2	-
129	Пакистан	PAK							2	1		3	5	3	=
130	Палау	PLW											4	2	О
131	Панама	PAN								1		1	4	2	-
132	Папуа-Новая Гвинея	PNG						1				1	4	2	-
133	Парагвай	PRY											4	2	О
134	Перу	PER					3	1	2			6	4	2	+
135	Филиппины	PHL							2	3		5	5	3	=
136	Польша	POL				1	1		1			3	7	4	-
137	Португалия	PRT				1			2	1		4	5	3	=
138	Катар	QAT											4	2	О
139	Республика Корея	KOR				1		1	3	2	1	8	11	7	=
140	Республика Молдова	MDA							1			1	4	2	-
141	Румыния	ROU						1	5	1		7	4	3	+
142	Российская Федерация	RUS				2	4	2		1		9	10	6	=
143	Руанда	RWA							1			1	4	2	-
144	Сент-Китс и Невис	KNA						1			1	2	4	2	=
145	Сент-Люсия	LCA				1				2		3	4	2	=
146	Сент-Винсент и Гренадины	VCT											4	2	О
147	Самоа	WSM											4	2	О
148	Сан-Марино	SMR							1			1	4	2	-
149	Сан-Томе и Принсипи	STP								1		1	4	2	-
150	Саудовская Аравия	SAU											6	4	О
151	Сенегал	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
152	Сербия	SRB					1	1				2	4	2	=
153	Сейшельские острова	SYC						1	1			2	4	2	=
154	Сьерра-Леоне	SLE				2		1				3	4	2	=

Государства-члены		Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение	
155	Сингапур	SGP									1	1	5	3	-	
156	Словакия	SVK								2		2	4	2	=	
157	Словения	SVN									1	1	4	2	-	
158	Соломоновы Острова	SLB											4	2	О	
159	Сомали	SOM						1				1	4	2	-	
160	Южная Африка	ZAF						2	2	1		5	5	3	=	
161	Испания	ESP					5	8	2	2		17	14	8	+	
162	Шри-Ланка	LKA				1	1					2	4	2	=	
163	Судан	SDN			1		1		1	1		4	4	2	=	
164	Суринам	SUR											4	2	О	
165	Свазиленд	SWZ						1				1	4	2	-	
166	Швеция	SWE					1	2		1		4	7	4	=	
167	Швейцария	CHE				1		1	1	1		4	7	4	=	
168	Сирийская Арабская Республика	SYR					2		2			4	4	2	=	
169	Таджикистан	TJK											4	2	0	
170	Таиланд	THA					1			1	1	3	5	3	=	
171	бывшая югославская Республика Македония	MKD					1	1				2	4	2	=	
172	Тимор-Лешти	TLS											4	2	О	
173	Того	TGO					3					3	4	2	=	
174	Тонга	TON				1						1	4	2	-	
175	Тринидад и Тобаго	TTOT								1		1	4	2	-	
176	Тунис	TUN			1		3		4	2		11	4	2	+	
177	Турция	TUR			1	1			1			3	6	4	-	
178	Туркменистан	TKM								1		1	4	2	-	
179	Тувалу	TUV											4	2	О	
180	Уганда	UGA							1	1		2	4	2	=	
181	Украина	UKR							2	1		3	4	3	=	
182	Объединенные Арабские Эмираты	ARE											5	3	О	
183	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	GBR			2	1	2	6	5			16	25	15	=	
184	Объединенная Республика Танзания	TZA											4	2	О	
185	Соединенные Штаты Америки	USA			1		2	9	10	11	5	1	39	76	46	-
186	Уругвай	URY					1	2	1			4	4	2	=	
187	Узбекистан	UZB						1	2			3	4	2	=	
188	Вануату	VUT											4	2	О	
189	Венесуэла (Боливарианская Республика)	VEN											5	3	О	
190	Вьетнам	VNM							2			2	4	3	-	
191	Йемен	YEM							1			1	4	2	-	
192	Замбия	ZMB						1	1			2	4	2	=	
193	Зимбабве	ZWE							1	1		2	4	2	=	
Итого				1	10	19	56	130	161	215	113	13	718			

Другие	Сокр.	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Итого	Макс. квота	Мин. квота	Положение
Палестина	PSE							1			1			
Апатриды	ST1													
Итого								1			1			
Общий итог		1	10	19	56	130	161	216	113	13	719			



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6 Part IX Add.

Париж, 30 сентября 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора по конкретным вопросам

Часть IX

**Географическое распределение и гендерная сбалансированность
персонала Секретариата**

ДОБАВЛЕНИЕ

РЕЗЮМЕ

Совместные замечания Международной ассоциации персонала ЮНЕСКО (МАПЮ) и Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) по докладам Генерального директора по конкретным вопросам.

I. Географическое распределение персонала

A. Общие замечания

1. В связи с документом 187 EX/6 возникают серьезные проблемы в том, что касается формата, принятого для представления данных о географическом распределении персонала в Секретариате. Говоря прямо, предоставленная информация с трудом поддается пониманию, что особенно заметно на фоне того, что информация, касающаяся гендерной сбалансированности Секретариата, читается легко и является понятной. Например, когда дело доходит до географического распределения, то проводится различие между должностями, финансируемыми из бюджета и из внебюджетных средств, причем такое различие не проводится в отношении данных гендерной сбалансированности.

2. Такое различие вводит в заблуждение, так как основной постулат, лежащий в основе политики в области географического распределения и гендерного равенства заключается в том, чтобы стоящие перед Секретариатом задачи решались в соответствии с ценностями, провозглашенными государствами-членами: поэтому различие, проводимое между должностями, финансируемыми из бюджета и за счет внебюджетных средств, является чисто бюрократическим изобретением и не имеет никакого отношения к пониманию того, почему такая политика вообще существует.

3. Во-вторых, та часть доклада, которая касается географического распределения, вызывает озабоченность в связи с логичностью выдвигаемых в нем аргументов в пользу именно такого представления данных. Речь идет именно о том, что в большей части документа представлены данные в разбивке по регионам, что хотя и делает информацию более читабельной и ясной, однако не меняет того обстоятельства, что она остается очень выборочной. И действительно, в докладе совершенно не представлена информация о распределении отдельных классов должностей в разбивке по регионам, хотя такая информация представляется в отношении гендерной сбалансированности. Единственная содержащаяся в нем информация в разбивке по отдельным классам должностей касается лишь отдельных стран, что не способствует его читабельности и ясности.

4. Другими словами, мы испытываем озабоченность в связи с информацией, содержащейся в разделе доклада, посвященном географическому распределению. Эта информация является более усложненной и менее поддающейся пониманию, чем информация в отношении гендерной сбалансированности. Секретариат может, наверное, ответить на это, что гендерная сбалансированность касается только двух параметров в отличие от 193 (государств-членов), однако анализ данных о географическом распределении через региональную призму является как раз тем подходом, который существенным образом способствует пониманию положения в целом.

5. Поэтому мы хотели бы предложить, чтобы в будущем Секретариат представлял данные в разбивке по классам должностей и по регионам и отошел от не вызывающего доверия аргумента, в соответствии с которым географическое распределение должностей должно представляться в докладе в разбивке по странам в качестве единственного официального способа представления данных. Ведь Исполнительный совет признает, что регионы являются органическим способом формирования кадрового корпуса. Это не должно быть иначе для Секретариата, особенно когда речь заходит о том, чтобы пролить свет на данные, которые государствами-членами считаются важными.

B. Конкретные замечания

6. Несмотря на усилия, предпринимаемые Организацией в направлении хорошо сбалансированного **географического распределения** должностей среди сотрудников, ситуация не улучшилась, а, скорее, ухудшилась, если судить о ней по уменьшению числа представленных государств-членов со 165 в 2008 г. до 152 в июне 2011 г.

7. В рассматриваемом докладе эта тенденция к снижению оправдывается: она представлена как результат выхода на пенсию сотрудников с указанием на меры, принятые Секретариатом с целью улучшения такого положения. К сожалению, принятые меры, как это видно, оказались недостаточными. Можно задаться вопросом – почему? Давайте посмотрим на некоторые из них (мера 1):

- набор десяти молодых специалистов из недопредставленных стран;
- организация двух семинаров по набору кандидатов из числа специально отобранных и из непредставленных или недопредставленных стран, – однако при отсутствии более конкретных данных и указаний трудно представить, кто может быть приглашен для участия в таких семинарах? Как они будут организованы? Кто примет в них участие? Эти и другие вопросы представляются уместными, хотя, кажется, еще ни один из них так и не был проведен;
- организация заседаний с участием генеральных секретарей национальных комиссий, – то есть, ограниченной, по нашему мнению, аудитории, – однако до настоящего времени было проведено лишь два таких заседания с участием стран ГРУЛАГ и АТЭС, – и, к сожалению, до сих пор не подготовлено никаких планов действий.

8. Как представляется, принятие указанных мер не обеспечивает получения ожидаемых результатов. Дополнительные меры, возможно, смогут улучшить ситуацию, если они будут осуществляться в самом Секретариате, в частности, в ходе процесса отбора кандидатов. Опыт свидетельствует о том, что, если даже кандидаты на вакантные должности являются выходцами из недопредставленных стран и соответствуют всем требуемым критериям, по-прежнему приоритет предоставляется кандидатам перепредставленных стран.

9. Ситуацию не удастся улучшить путем осуществления мер, которые по своей природе являются недостаточными. Мы согласны с тем, что публикация информации о новых должностях должна целевым образом направляться в страны, которые не представлены или недопредставлены, с тем чтобы ею могло воспользоваться большее число кандидатов. Однако этого не удастся достичь лишь с помощью проведения заседаний с участием постоянных представительств при ЮНЕСКО. Нам бы хотелось, чтобы ERI сотрудничала с HRM, чтобы объявления о вакантных должностях должным образом размещались в соответствующих средствах информации в целевых странах. Улучшение географической сбалансированности не ограничивается лишь необходимостью увеличения числа государств – членов ЮНЕСКО, представленных в Секретариате своими гражданами; для этого также необходимо улучшить соотношение в целом с точки зрения распределения должностей по их классам между и внутри региональных групп.

II. Гендерная сбалансированность персонала

10. Что касается **гендерной сбалансированности**, то в разделе 2 документа 187 EX/6 Part IX показано, что и в этом отношении усилия Секретариата остаются недостаточными. Что касается одной из двух основных целей – достижения к 2015 г. гендерного равенства на уровне директоров, – то нет оснований надеяться на то, что эта цель будет достигнута или к ней даже удастся приблизиться, учитывая, что уровень представленности сотрудников женского пола в этом классе должностей находится гораздо ниже поставленной цели, а именно на уровне 27%, причем увеличение по сравнению с предшествующим двухлетним периодом составило лишь 3%. Если движение будет осуществляться такими темпами, вряд ли можно рассчитывать, что гендерного равенства удастся достичь раньше 2025-2026 гг.

11. Секретариат приводит информацию в отношении мер, принятых с целью улучшения указанных выше тенденций, в том числе в отношении установления целевых заданий по секторам и подразделениям. В отношении таких мер можно лишь повторить то, что было сказано выше. Главная проблема, как представляется, заключается скорее в сохранении бюрократического подхода к принятию указанных мер. Во-первых, представляется достаточно проблематичным, когда приходится читать, что HRM дает инструкции секторам/бюро нанимать на должности кандидатов женского пола, ограничиваясь их определенным уровнем, не указывая при этом, каким образом достигать этого, не вступая в противоречие с требованием о равной компетентности и эффективности в первую очередь.

12. Во-вторых, упоминаемые в докладе меры опять-таки носят бюрократический характер в том смысле, что они реально не затрагивают того, что гендерное неравенство вызвано господствующей в Секретариате культурой в целом. Можно, например, отметить, что, как представляется, отсутствует подготовка сотрудников, занимающихся подбором кадров, к тому, чтобы они обращали особое внимание на гендерный паритет, его преимущества и на то, как лучше достичь гендерного паритета. Конечно, заслуживает похвал желание, чтобы гендерная проблематика была переведена в основное русло деятельности по институциональной подготовке, но вместе с тем и конкретное нацеливание на это сотрудников, занимающихся подбором кадров, могло бы оказаться полезным.

13. Подходы, изложенные в рассматриваемом документе, как представляется, не исходят из признания того, что гендерное равенство должно стать целью, к которой стремятся и желают достичь как женщины, так и мужчины. Это видно из достаточно удивительного мнения, высказанного в докладе в связи с тем фактом, что сотрудники женского пола составляют соответственно 69% и 52% от общего числа сотрудников на должностях класса P-2 и P-3, и что уровни представленности сотрудниц на должностях классов P-4 и P-5, как ожидается, будут постепенно увеличиваться по мере карьерного роста сотрудников, занимающих сейчас должности класса P-2/3. Это представляется достаточно неочевидным.

14. Во-первых, еще предстоит продемонстрировать, каким образом неравновесие в ущерб занимающим младшие должности сотрудникам мужского пола является позитивным явлением (то, что они занимают младшие должности, является очевидным, и поэтому, скорее всего, они несут наименьшую долю ответственности за то неравновесие, которое наблюдается в отношении должностей более высоких классов). В равной мере без четкого анализа возрастной пирамиды в рамках различных классов должностей невозможно отбрасывать гипотезу, что такая ситуация могла бы просто означать, что многие сотрудники женского пола занимают младшие должности.

15. Во-вторых, тот факт, что число сотрудников женского пола существенно больше, чем число сотрудников мужского пола, занимающих более низкие должности, не позволяет сделать вывода о том, что первым удастся автоматически преуспеть в своем служебном росте, особенно если вспомнить, что доля сотрудников женского пола, занимающих должности класса P-5, уменьшилась (правда, не намного) и увеличилась по должностям класса P-2.

16. Более того, изучение тенденций и мер, изложенных в документе 187 EX/6 Part IX, позволяет сделать вывод о том, что Организация еще нетвердо стоит на этом пути. Как представляется, не стала общепризнанной точка зрения, что отсутствие гендерного равенства и несбалансированность географического распределения стали проблемами как раз в силу той причины, что некоторые (сотрудники или кандидаты) фактически не подвергаются оценке лишь исходя из критерия их компетентности. Тот факт, что набор сотрудников полностью децентрализован на уровне секторов, означает, что применение принципа создания благоприятных условий кандидатам из числа женщин при равных достоинствах других кандидатов зачастую зависит лишь от гендерной сознательности руководителя отдела, занимающегося набором. Это также означает, что отсутствуют какие-либо механизмы для того, чтобы сбалансировать отбор из числа имеющих высокую квалификацию кандидатов женско-

го пола и кандидатов из непредставленных стран на начальных этапах процесса отбора кандидатов до того, как будут составлены короткие списки кандидатов для проведения с ними собеседований.

17. Наконец, другой вопрос, вызывающий озабоченность, заключается в установлении правильного соотношения между трудовой деятельностью и частной жизнью, что является одним из трех элементов Плана действий по достижению гендерного равенства. В нынешнем Плане действий внимание практически исключительно сосредоточено на вопросах, связанных с обеспечением трудовой занятости супруги, что, однако, является лишь одной из сторон многоаспектной проблемы. Например, соотношение между работой и частной жизнью является также вопросом о правах и обязанностях родителей, что включает предоставление как материнского, так и отцовского отпусков для всех сотрудников включая временный персонал, создание хороших условий по уходу за ребенком (проблема детского сада). Является фактом и то, что политика в отношении этих вопросов ограничивается их изложением в Руководстве по административным вопросам, однако необходимы существенные улучшения, если мы хотим, чтобы культура гендерного равенства стала составной частью культуры Секретариата.

18. Обе ассоциации персонала поэтому по-прежнему испытывают озабоченность в отношении прогресса на пути достижения более сбалансированного географического распределения и гендерного равенства в связи с тем, что движение в этом направлении является медленным и может оказаться еще в большей степени подверженным воздействию негативных факторов в результате осуществления предложений, вытекающих из стратегии по управлению людскими ресурсами, в частности предложений по набору, мобильности и мерам, связанным с заключением контрактов.

Председатель МАПЮ

Председатель ССЮ



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6

Part X

ПАРИЖ, 12 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть X

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ: ОБНОВЛЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПЛАНЕ ДЕЙСТВИЙ (2011-2016 ГГ.)

РЕЗЮМЕ

В соответствии с резолюциями 35 C/79 и 35 C/82, а также решением 186 EX/25 Генеральный директор представляет Стратегию управления людскими ресурсами и обновленную информацию о Плане действий с изложением конкретных мер, которые осуществляются для решения ключевых вопросов, связанных с людскими ресурсами.

Финансовые и административные последствия, связанные с представленными мероприятиями, вписываются в рамки документа 36 C/5.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: проект решения в пункте 3.

1. Настоящий документ представляется в соответствии с решением 186 EX/25, в котором Генеральному директору было предложено обеспечить дальнейшее укрепление Стратегии управления людскими ресурсами и представить Исполнительному совету на его 187-й сессии обновленную информацию о Плане действий с изложением конкретных мер, направленных на решение ключевых вопросов, связанных с людскими ресурсами, включая набор персонала, его мобильность, повышение квалификации, сбалансированную географическую представленность и гендерную сбалансированность на старшем уровне.

2. В целях рационализации рассылки документов руководящим органам в настоящий документ включен доклад Генерального директора о Стратегии управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг. (документ 36 C/40), представляемый 36-й сессии Генеральной конференции.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

3. В свете соображений, изложенных в этом документе, Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решение 186 EX/25,
2. **напоминая** о резолюциях 35 C/79 и 35 C/82,
3. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Часть X,
4. **утверждает** предложенную Стратегию управления людскими ресурсами, содержащуюся в Приложении I, и План действий, содержащийся в Приложении II к документу 36 C/40;
5. **предлагает** Генеральному директору представить Совету на его 189-й сессии первый обзор хода работы, а затем представлять один раз в два года периодические доклады о ходе работы, связанной с мониторингом и периодическими оценками Стратегии, а также с достижением установленных целей с подробным указанием контрольных показателей и ожидаемых сроков исполнения.



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

Генеральная конференция
36-я сессия, Париж 2011 г.

36 C

36 C/40
12 августа 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 11.3 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора о Стратегии управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг.

АННОТАЦИЯ

Источник: Резолюция 35 C/82-I, решение 186 EX/25.

История вопроса: В соответствии с этой резолюцией Генеральный директор представляет Генеральной конференции Стратегию управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг.

Цель: Информировать Генеральную конференцию о Стратегии управления людскими ресурсами и Плане действий на 2011-2016 гг. в интересах обеспечения поддержки среднесрочных стратегий Организации.

Требуемое решение: Пункт 5.

ВВЕДЕНИЕ

1. В соответствии с резолюцией 35 С/82-I в настоящем документе представляется Стратегия управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг. Общая цель Стратегии состоит в обеспечении того, чтобы Организация располагала компетентными, квалифицированными и мотивированными людскими ресурсами. Будучи документом «скользящего типа», настоящая Стратегия может быть адаптирована к будущим вызовам и потребностям.

2. В соответствии с решением, принятым Исполнительным советом на его 186-й сессии (решение 186 EX/25), Стратегия получила дальнейшее усиление, с тем чтобы деятельность ЮНЕСКО отвечала сегодняшним и будущим условиям. В настоящее время она сосредоточена на достижении трех основных целей: **укрепление потенциала ЮНЕСКО для выполнения программы; усиление присутствия на местах и межсекторального характера деятельности; и организация эффективного планирования людских ресурсов.**

3. Настоящая Стратегия направлена на решение основополагающих, важнейших вопросов управления людскими ресурсами, таких как набор персонала, его мобильность, повышение квалификации, географическое и гендерное разнообразие, гибкость и эффективное управление. Полный текст Стратегии приводится в Приложении I. Стратегия также включает:

- Рамки подотчетности (Дополнение 1).
- Служебный профиль персонала ЮНЕСКО, показывающий тенденции относительно общего числа штатных сотрудников, их распределения между подразделениями на местах и Штаб-квартирой, гендерного/географического распределения, возраста и продолжительности службы (Дополнение 2).
- Настоящий документ дополняется Планом действий, где подробно показаны меры, которые будут осуществляться в интересах достижения поставленных целей, с указанием основных показателей эффективности, сроков и распределения ответственности (Приложение II).

Доклад о проделанной работе

4. Исполнительный совет просил Генерального директора представить Совету на его 187-й сессии обновленную информацию о Плане действий с описанием конкретных мер, которые осуществляются в отношении ключевых аспектов людских ресурсов (набор персонала, его мобильность, профессиональное развитие, географическое и гендерное распределение). В настоящее время осуществлены или осуществляются следующие меры:

(a) Набор персонала

- Систематически проверяются указываемые ссылки и обеспечивается отслеживание;
- разработан новый формат для объявлений о вакантных должностях с привлекательным и информативным содержанием;
- совместно с ERI разрабатывается новый веб-сайт HRM;
- хорошо продвигается работа, связанная с инструментом электронного набора;
- Сектор образования разрабатывает общие описания должностей для специалистов по программе и директоров отделов; эти описания после их завершения и оценки будут использоваться в других программных секторах.

- (b) Повышение квалификации персонала
 - В режиме он-лайн предоставляется набор материалов по подготовке кадров в целях повышения квалификации.
- (c) Сбалансированная географическая представленность и гендерная сбалансированность на старшем уровне
 - Один раз в два месяца заместителям Генерального директора и директорам бюро рассылается документ по мониторингу с основными показателями географического и гендерного распределения;
 - в документе 36 C/41 представляется полный доклад о проделанной работе (Доклад Генерального директора о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала Секретариата).
- (d) Кроме того, начато проведение обзора вопросов, касающихся набора персонала, управления его деятельностью и политики и процедур в области географической мобильности. HRM с этой целью создало целевые группы. В поддержку осуществления Стратегии управления людскими ресурсами разработан план в области коммуникации.

Предлагаемая резолюция

5. В свете вышеизложенного Генеральная конференция, возможно, пожелает рассмотреть следующий проект резолюции:

Генеральная конференция,

1. **ссылаясь** на резолюцию 35 C/82 и решение 186 EX/25,
2. **рассмотрев** документ 36 C/40,
3. **одобряет** Стратегию управления людскими ресурсами и **предлагает** Генеральному директору обеспечить ее реализацию с учетом стратегии и программ Организации в рамках будущих бюджетов;
4. **просит** Генерального директора представить Совету первый обзор реализации Стратегии управления людскими ресурсами на его 189-й сессии и в дальнейшем подготавливать такие обзоры на двухгодичной основе, а также представить полный доклад 37-й сессии Генеральной конференции.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Стратегия управления людскими ресурсами ЮНЕСКО на 2011-2016 гг.

Введение

1. Величайшее достояние ЮНЕСКО – это ее люди. Для выполнения миссии ЮНЕСКО, возложенной на нее государствами-членами, ей требуются специальные знания, навыки и мотивация людей, которые на нее работают. Набор, повышение квалификации, расстановка персонала и управление им должны осуществляться, по возможности, наиболее эффективным с точки зрения затрат образом, что в свою очередь будет способствовать формированию культуры мира, искоренению нищеты, устойчивому развитию и межкультурному диалогу посредством образования, науки, культуры, коммуникации и информации.

Разработка Стратегии

2. Стратегия управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг. была разработана по итогам консультаций со старшими руководителями и представителями государств-членов. Были проведены консультации с профсоюзами сотрудников. Консультация с сотрудниками в целом прошла посредством проведенного в декабре 2010 г. общего опроса персонала, в котором приняло участие 1 200 сотрудников¹.

Цели Стратегии

3. Общая цель Стратегии заключается в обеспечении поддержки выполнению стратегических задач Организации на ближайшие пять-шесть лет (2011-2016 гг.), как они установлены в документе С/4. Поскольку Стратегия управления людскими ресурсами частично охватывает два среднесрочных периода С/4 (2008-2013 гг. и 2014-2016 гг.), ее следует рассматривать как «скользящую» стратегию, которая при необходимости может быть скорректирована в соответствии со стратегическими приоритетами Организации.

4. В ближайшие годы Стратегия управления людскими ресурсами будет направлена на оказание поддержки реформе сети подразделений на местах, осуществление которой должно начаться в 2012 г. Она также предоставит возможности для выполнения рекомендаций по итогам независимой внешней оценки (НВО) в части, касающейся людских ресурсов, и рекомендаций ревизора со стороны, а также оценок IOS, проведенных в последние годы. Стратегия предусматривает также обеспечение, насколько это возможно, согласованности с общесистемной политикой и практикой ООН в области людских ресурсов, что особенно важно для реализации концепции «Единство действий».

5. Тремя основными целями Стратегии управления людскими ресурсами являются:

- (a) **Укрепление потенциала ЮНЕСКО для выполнения программы;**
- (b) **Усиление присутствия на местах и межсекторального характера деятельности;**
- (c) Организация **эффективного планирования людских ресурсов** в ходе подготовки к значительной смене кадров, которая ожидается в последующие несколько лет.

6. Эти три цели соответствуют трем ключевым областям управления людскими ресурсами: **управление талантами** – привлечение и сохранение талантливых кадров; **укрепление кадрового потенциала** – развитие кадрового потенциала путем обучения и повышения

¹ Результаты общего опроса персонала за 2010 г. представлены в Интранете ЮНЕСКО.

квалификации; **создание благоприятной среды** – обеспечение такой рабочей среды, которая содействует повышению эффективности.

7. Меры приоритетного характера будут приняты в следующих областях:

- (a) **Эффективный набор и отбор персонала**, играющий ключевую роль для успешной деятельности ЮНЕСКО в будущем. Организация будет осуществлять более проактивную, эффективную и результативную деятельность по привлечению наиболее квалифицированных кандидатов. Цикл набора и отбора кандидатов следует еще более ускорить и постепенно оптимизировать.
- (b) **Мобильность персонала**, которая является ключевым условием эффективности и может быть мощным фактором мотивации. Работа в разных дисциплинах, секторах и бюро, отказ от традиционного узкоспециализированного подхода не только способствуют повышению квалификации сотрудников, но и создают «дух корпоративности» и поддерживают культуру перемен. ЮНЕСКО будет стремиться использовать мобильность персонала в качестве метода работы, поскольку это позволяет переводить опытные кадровые ресурсы Организации туда, где они необходимы, и тогда, когда это необходимо.
- (c) **Повышение квалификации персонала**: ЮНЕСКО будет создавать программы, гарантирующие постоянное повышение качества ее управления, и одновременно обеспечивать эффективность инициатив с точки зрения затрат путем оценки полученных результатов. Стратегия обучения и повышения квалификации персонала будет пересмотрена с целью обеспечения развития ключевых общих навыков, а также знаний в областях управления и установления партнерских связей.
- (d) **Географическая представленность**, также играющая важную роль в укреплении многообразия и поликультурного характера персонала Организации. На протяжении следующих шести лет ЮНЕСКО будет продолжать активную деятельность, направленную на обеспечение прогресса в этой области.
- (e) **Гендерная сбалансированность персонала**, имеющая первостепенное значение для достижения паритета на всех уровнях. В этой области был достигнут определенный прогресс, но План действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета, особенно для категории директоров и выше, необходимо осуществлять и далее.
- (f) **Эффективное управление**, играющее центральную роль в успешном осуществлении миссии ЮНЕСКО. Формирование культуры ответственного и эффективного управления является основным ключом для раскрытия потенциала сотрудников Организации и создания благоприятной среды для ее успешной деятельности. ЮНЕСКО будет работать над укреплением потенциала своих руководящих кадров.
- (g) **Гибкость**, представляющая собой решающий критерий способности любой организации реагировать на окружающую обстановку и вызовы, возникающие в связи с переменами. Мобильность персонала является частью этой способности к движению, когда в этом возникает потребность, но такую же роль может играть использование контрактов различного типа для удовлетворения нужд программ. ЮНЕСКО будет стремиться расширять типологию используемых контрактов и рационализировать процедуры.

8. Стратегия управления людскими ресурсами в целом направлена на содействие преобразованию институциональной культуры, с тем чтобы она стала²:

² Доклад о независимой внешней оценке ЮНЕСКО (185 EX/18).

инновационной – поощряющей принятие рисков и укрепление приверженности общему видению

инклюзивной – обеспечивающей стратегическое взаимодействие с государствами-членами и с другими партнерами

аналитической – предусматривающей систематическое обучение на основе собственного опыта и пилотных преобразований

ориентированной на внешние контакты – позиционирующей ЮНЕСКО в качестве части более широкой глобальной системы

построенной на принципах сотрудничества – придающей приоритет коллективным, а не групповым интересам и обеспечивающей взаимодействие поверх границ.

9. Стратегия определяет роли старшего руководства, сотрудников и HRM в отношении ее осуществления и управления и включает Рамки подотчетности высокого уровня (Добавление 1). Стратегия дополняется Планом действий, где подробно показаны меры, которые будут приняты, с указанием основных показателей эффективности, сроков и распределения ответственности (Приложение 2).

Общие ценности как основа Стратегии управления людскими ресурсами

10. Работать для ЮНЕСКО – значит активно участвовать в выполнении ее миссии и достижении ее целей и задач. Общий опрос персонала, проведенный в 2010 г., продемонстрировал приверженность сотрудников выполнению мандата Организации и глубокую убежденность в необходимости ее миссии. Выполняя внутри сообщества ЮНЕСКО разные функции, ее персонал делает общее дело и разделяет одни и те же ценности, олицетворяющие «манеру работать, присущую персоналу ЮНЕСКО». Этими ценностями являются:

Приверженность миссии ЮНЕСКО

Способность демонстрировать преданность ценностям и принципам, воплощенным в Уставе ЮНЕСКО, а также осмысленно трудиться, гордясь тем, чем занимается Организация

Профессионализм

Способность решать рабочие задачи компетентным и взвешенным образом на основе преданности своему делу

Уважение разнообразия

Способность работать эффективно на основе уважительных и инклюзивных отношений с людьми, представляющими различную среду и различные перспективы

Добросовестность

Способность работать честным, открытым и беспристрастным образом, в соответствии с ценностями Организации

Цель 1: Укрепление потенциала ЮНЕСКО для выполнения программы

11. Укрепление потенциала ЮНЕСКО для выполнения программы требует привлечения и сохранения талантливых людей, приверженных ценностям Организации. Для этого необходимо заблаговременное (на основе кадрового планирования) определение потребностей в отношении профессионального профиля и навыков сотрудников, разработка и осуществление кадровых стратегий, направленных на удовлетворение этих потребностей, что способствует созданию эффективных механизмов планирования обновления персонала, сохранению преемственности программной деятельности и избеганию пробелов в укомплектовании кадрами. Для этого также необходимо оказывать сотрудникам кадровую поддержку на протяжении всей их карьеры путем предоставления возможностей для обучения и профессионального роста.

А. Привлечение талантливых кандидатов

12. ЮНЕСКО будет осуществлять более проактивную, эффективную и результативную деятельность по привлечению необходимых квалифицированных кандидатов для обеспечения набора в Организацию талантливых людей из разных географических регионов, включая талантливых женщин, и их своевременного использования по мере необходимости.

В. Набор персонала

13. Решения в области набора кандидатов имеют долгосрочные последствия. В дополнение к техническим навыкам, критерии набора ЮНЕСКО будут в большей мере основываться на общих и основных навыках, таких как навыки управления, умение работать в коллективе, коммуникация, управление проектами и сетевое взаимодействие. Будут введены собеседования для выяснения профессиональных качеств с целью проверки важнейших навыков/профессиональных качеств кандидатов. HRM будет оказывать секторам помощь в проведении собеседований, обеспечивая подготовку и предоставляя экспертов для участия в комиссиях по оценке кандидатов на ключевые должности.

14. Будут приняты меры для обеспечения не только результативности процесса набора новых сотрудников, но также и его эффективности с точки зрения затрат, прозрачности и своевременности.

С. Обучение и повышение квалификации

15. Программа по обучению и повышению квалификации будет направлена на эффективную поддержку и создание благоприятных условий для развития навыков и способностей, имеющих важное значение для успешного достижения программных целей.

16. Произойдет четкий переход от подготовки кадров к обеспечению профессионального роста сотрудников, а обучение будет осуществляться с помощью эффективных, интерактивных и гибких методов.

17. Программа по обучению и повышению квалификации будет сосредоточена на ключевых общих навыках, имеющих важнейшее значение для успешной деятельности ЮНЕСКО, включая управление проектами и программами, установление партнерских связей и привлечение средств. Развитие важнейших навыков, например управленческих профессиональных качеств, будет обеспечиваться с помощью специализированных программ.

18. Для обеспечения того, чтобы ключевые специалисты расширяли свои экспертные знания, ЮНЕСКО будет также поощрять и поддерживать прикомандирование и временный перевод сотрудников для работы в других местах, обмена с университетами, правительствен-

ными министерствами, аналитическими группами и другими ведущими экспертными органами.

19. Обучение на рабочем месте, мобильность, краткосрочные назначения в рамках и вне Организации будут рассматриваться в качестве ключевых форм обучения наряду с участием в конференциях, выпуске научных публикаций, деятельности сетей и профессиональных ассоциаций. Будут оптимальным образом использоваться также возможности сетевого обучения и онлайн-интерактивных программ (таких, как Webinars, электронное обучение и т.д.), которые являются одновременно гибкими и эффективными с точки зрения затрат.

20. Роль комиссии по обучению и повышению квалификации будет заключаться в осуществлении стратегического надзора над инициативами в этой области, охватывающего развитие всех навыков и знаний.

21. Бюджет на обучение и повышение квалификации будет пересмотрен с целью децентрализации большей части этих средств в направлении секторов для финансирования учебной деятельности в поддержку выполнения программы в их конкретных областях ответственности.

22. Сотрудники отвечают за собственное повышение квалификации, а Организация несет ответственность за создание благоприятной среды. Вместе с тем, при определении ожидаемых результатов на двухлетний период от руководителей будет требоваться обсуждение и согласование одной цели в области обучения и повышения квалификации с каждым сотрудником, который работает под их руководством.

Вступление в должность и наставничество новых сотрудников

23. ЮНЕСКО будет расширять и совершенствовать процесс вступления в должность новых сотрудников на всех уровнях для обеспечения того, чтобы они были лучше инструктированы и подготовлены к исполнению своих обязанностей. Будет поощряться и поддерживаться формирование сообщества наставников.

D. Планирование и поддержка развития карьеры

24. Развитие карьеры основано на партнерских отношениях между сотрудником, руководителем и Организацией. Профессиональное развитие каждого из сотрудников играет важную роль и взаимовыгодно для сотрудника и Организации.

25. В целях облегчения планирования профессиональной карьеры будут разработаны модели карьеры по аналогии с теми, которые были введены в других учреждениях системы ООН; эти модели будут содержать практическую информацию о возможной структуре карьеры, путях ее развития и необходимых для этого навыках. Развитие карьеры может идти по пути технической специализации или работы общего/управленческого профиля, для которой, в соответствующих случаях, может потребоваться проявление управленческих навыков/способностей. В отличие от традиционной вертикальной карьерной структуры будет поощряться разнонаправленное развитие карьеры. Будет разработан инструмент для оценки навыков.

Междисциплинарная деятельность

26. Будет поощряться коллективный труд сотрудников с учетом новых задач и возможностей. Это позволит укрепить междисциплинарную деятельность, а также повысить функциональную мобильность в рамках Организации. Шесть межсекторальных платформ³, предусмотренных в документе 36 C/5, обеспечивают четкие рамки для такой коллективной работы.

³ Культура мира, изменение климата, ВИЧ/СПИД, ситуации после конфликтов и бедствий, малые островные развивающиеся государства (МОСРГ), приоритет «Африка».

Организация будет также способствовать созданию различных неиерархических механизмов, делающих возможными индивидуальные инициативы и предложения относительно того, каким образом можно способствовать выполнению программы ЮНЕСКО и укреплять ее наглядность.

27. В HRM будет действовать служба поддержки карьеры для предоставления сотрудникам ЮНЕСКО информации и рекомендаций по вопросам карьеры. Бюро возьмет на себя также координацию программы наставничества, в рамках которой молодым специалистам и новым сотрудникам будут подбираться наставники из числа более опытного персонала на срок от шести месяцев до года для профессионального консультирования, сетевой работы и обеспечения поддержки.

Набор навыков

28. Будет доработан набор ключевых навыков, необходимых персоналу ЮНЕСКО, в том числе способность к инновациям, налаживанию партнерских отношений, коммуникации, работе по проектам и коллективному труду; особый акцент будет сделан на способности к профессиональному взаимодействию с партнерами ЮНЕСКО и успешному управлению сетями Организации. Учитывая высокий процент смены руководящего персонала и ожидаемую потребность в серьезных управленческих навыках, особое внимание будет уделяться также развитию потенциала в области управления.

Мобильность персонала

29. **Мобильность персонала является неотъемлемой частью профессионального роста.** Мобильность может быть географической или функциональной; она обычно предполагает более долгосрочные назначения, но может быть и краткосрочной. Она представляет собой благоприятную возможность для приобретения новых навыков, знаний и опыта. Глобальное обследование персонала показывает, что многие сотрудники стремятся к большей мобильности. Тем не менее, за исключением персонала в местах службы с тяжелыми условиями, концепция мобильности персонала еще не стала неотъемлемым элементом и не нашла оперативного применения в ЮНЕСКО, поэтому значительное число сотрудников исполняют одни и те же обязанности на протяжении длительного времени. Недостаток мобильности может вызвать утрату мотивации сотрудников и отразиться на результативности их работы.

30. В целях стимулирования кадровых перемещений будут проводиться обследования развития персонала в отношении сотрудников, исполнявших одни и те же функции на протяжении многих лет. Задачей таких обследований будет изыскание возможностей для повышения мобильности в интересах как сотрудников, так и осуществления программ. В областях, в которых возможности для мобильности ограничены или не являются наилучшим вариантом, будут поощряться краткосрочные назначения, межсекторальная работа по проектам и назначения для повышения профессиональной квалификации. В целях стимулирования и поддержки междисциплинарности будет также создана пилотная программа подействию межсекторальным обменам.

31. В поддержку выполнения своих программ ЮНЕСКО будет и далее применять принцип **географической мобильности**: Организация пересмотрит свою политику в области географической мобильности с целью обновления своего подхода и используемых механизмов с учетом передовой практики других международных организаций. Как следствие предстоящей реформы сети подразделений на местах, мобильность должна быть облегчена за счет расширения возможностей для трудоустройства на местах. Будет также продолжено своевременное определение новых назначений для сотрудников, работающих в местах службы с тяжелыми условиями, проводимое в рамках нынешней политики⁴.

⁴ В 2010 г. все сотрудники в местах службы с тяжелыми условиями, превысившие стандартный срок пребывания в должности, получили новые назначения.

32. Содействие мобильности будет укрепляться путем продвижения и подтверждения идеи того, что мобильность представляет собой очевидное преимущество для повышения профессиональной квалификации и карьерного роста. Будет активизировано выполнение решения Исполнительного совета⁵, подтверждающего, что в рамках программы обеспечения географической мобильности опыт работы на местах должен быть одним из важных критериев для повышения по службе. При заполнении должности класса Р-4 предпочтение будет отдаваться сотрудникам, уже имевшим по меньшей мере одно назначение вне Штаб-квартиры⁶. При повышении по службе до класса Р-5 и выше в качестве признанного достоинства будет рассматриваться гибкость и мобильность кандидата, продемонстрированные при назначениях на разные места службы и/или в разные сектора.

33. Практика ЮНЕСКО в области методов поощрения в целях развития мобильности будет согласована с практикой, существующей в общей системе ООН.

34. Будет оказываться инициативная поддержка **межучрежденческой мобильности**; будет расширено распространение информации о вакансиях в других учреждениях системы ООН и изучены возможности для кадрового обмена. В рамках новой политики временного перевода и прикомандирования сотрудников будет рассмотрена также возможность назначений в другие организации/учреждения, не относящиеся к системе ООН.

Е. Благоприятная рабочая среда

35. Формирование позитивной и благоприятной рабочей среды означает создание и поддержание необходимых внутренних условий, способствующих мотивации сотрудников. Это предполагает наличие рабочей среды, которая является безопасной и здоровой. Такая среда должна быть инклюзивной, должна обеспечивать уважение сотрудников, быть свободной от преследований и дискриминации, в такой среде должны соблюдаться основные ценности Организации Объединенных Наций и поддерживаться конструктивный диалог с персоналом и профсоюзами персонала. В такой среде важно обеспечить действие механизмов для признания выдающихся результатов работы отдельных сотрудников и коллективов.

36. Будет регулярно проводиться опрос персонала для оценки мотивации, мониторинга восприятий и получения прямой обратной связи с персоналом.

Признание заслуг персонала

37. ЮНЕСКО обеспечит признание вклада отдельных сотрудников и групп таким образом, чтобы это служило мотивацией и способствовало достижению целей ЮНЕСКО. Культура высокой эффективности работы и ее признание будут поощряться путем учета заслуг, когда сотрудники заслуживают этого. Служебные характеристики будут включать четвертый уровень оценки – выдающиеся достижения, как это было рекомендовано ревизором со стороны, что позволит четко определять и отмечать выдающиеся результаты работы.

38. Следует ввести или укрепить неформальные и формальные способы признания хорошей работы, успешных достижений и образцового отношения к делу.

39. Будут поощряться, поддерживаться и признаваться инновационные проекты и инициативы на всех уровнях.

40. Программа повышения по службе на основе заслуг будет пересмотрена с точки зрения ее воздействия/эффективности. Будут изучены и внедрены другие способы вознаграждения за высокую эффективность работы в соответствии с дискуссиями, которые проводятся в рамках общей системы ООН (КМГС и сеть КСР по людским ресурсам).

⁵ Решение 181 EX/6 (апрель 2009 г.).

⁶ В соответствии с положениями Руководства в области людских ресурсов.

Отношения между персоналом и руководством

41. Отношения между персоналом и руководством и далее будут оставаться приоритетом и строиться на основе открытого, постоянного и конструктивного диалога с профсоюзами персонала, а также в рамках непрерывного сотрудничества с постоянными консультативными комитетами. Для учета мнений сотрудников будут применяться также инновационные средства, такие как опросы персонала. От управленческих работников и руководителей будет ожидатьс я поддержание открытых и конструктивных каналов коммуникации с персоналом, работающим под их руководством, на постоянной и регулярной основе.

Ф. Управленческий потенциал

42. В течение последующих шести лет ЮНЕСКО будет прилагать усилия к повышению качества и потенциала своих управленческих кадров и уделять приоритетное внимание управленческим навыкам, которые имеют важнейшее значение для успешного осуществления глобальной стратегии Организации.

43. Назначения на должности, связанные с выполнением руководящих обязанностей, будут производиться с учетом управленческих способностей и потенциала. Кроме того, ЮНЕСКО будет инвестировать средства и укреплять программу по руководству и управлению для сотрудников среднего звена с целью поддержки повышения профессиональной квалификации талантливых специалистов среднего уровня.

44. Будет на систематической основе обеспечиваться инструктирование и наставничество для новых руководителей. Будут поощряться, распространяться и поддерживаться примеры надлежащей практики и стилей управления в ЮНЕСКО, достойные подражания.

45. Будет придаваться особое значение эффективной практике управления, такой как постановка сложных задач, обеспечение регулярной обратной связи в отношении результатов работы и внедрение культуры признания заслуг путем демонстрации высокой оценки и признания достижений сотрудников.

46. Будет усилена роль всех руководителей в повышении профессиональной квалификации персонала. Все руководители среднего уровня должны будут один раз в два года подготавливать доклад о достижениях в этой области.

Г. Среда, характеризующаяся доверием и подотчетностью

47. Организация будет продвигать общие ценности профессионализма, добросовестности и уважения разнообразия. Будут осуществляться соответствующие меры политики, такие, как борьба с притеснениями, использование информаторов и защита от репрессалий, а также разрабатываться новые меры политики, такие как «урегулирование конфликтов интересов» в сотрудничестве с Бюро по вопросам этики.

48. Многие сотрудники на всех уровнях несут ответственность за управление людьми; необходимо, чтобы они делегировали полномочия и ответственность, поощряли коллективную работу и были подотчетны за результаты своей деятельности⁷. Работа руководителей старшего звена (заместителей Генерального директора, директоров бюро и директоров/руководителей подразделений на местах) будет оцениваться по достижению ожидаемых результатов, так же, как и работа сотрудников. Кроме того, Генеральный директор твердо намерен ввести для руководителей старшего звена систему всесторонней обратной связи.

⁷ См. Дополнение 1, Рамки подотчетности.

Н. Гендерная сбалансированность

49. За исключением уровня высшего руководства, женщины хорошо представлены в кадровом составе ЮНЕСКО: в этом отношении ЮНЕСКО занимает одно из первых мест в системе ООН. Целевая дата для достижения гендерного паритета в ЮНЕСКО на уровне директоров установлена на 2015 г. На уровне заместителей Генерального директора паритет почти достигнут с 2010 г. Однако для категории директоров, в которой женщины занимают 27% должностей, показатели гендерной сбалансированности должны быть улучшены. В течение последующих пяти лет будет продолжено осуществление Плана действий по обеспечению гендерного паритета, предусматривающего меры по достижению паритета к 2015 г.

I. Географическая сбалансированность

50. Географическое разнообразие персонала имеет важнейшее значение для успешного выполнения программ и является одним из основных принципов, заложенных в Уставе Организации⁸. ЮНЕСКО поставит перед собой цель увеличить к 2016 г. долю представленных стран до 85%. Число нормально представленных стран также будет увеличено.

51. В соответствии с Планом действий по улучшению географического распределения в Секретариате (2010-2015 гг.) Секретариат будет проводить инициативную работу с непредставленными или недопредставленными странами с целью поощрения подачи заявлений от квалифицированных кандидатов из этих стран⁹. ЮНЕСКО будет продолжать осуществление Программы молодых специалистов, набирая каждые два года на конкурсной основе целевую группу из 10 молодых сотрудников класса Р-1/Р-2 из непредставленных или недопредставленных стран. После первоначального периода профессиональной подготовки в различных секторах Штаб-квартиры молодые специалисты будут назначаться в подразделения на местах для дальнейшего повышения профессиональной квалификации.

52. Требования, касающиеся гендерной сбалансированности и географического разнообразия, будут применяться также в отношении сотрудников, принимаемых на работу по другим видам контрактов.

J. Гибкие контракты

53. Гибкие формы контрактов являются для Организации важным инструментом в деле управления людскими ресурсами и адаптации к меняющимся приоритетам. Организация сохранит в дальнейшем две существующие формы набора персонала. Будет и далее осуществляться набор по долгосрочным контрактам сотрудников всех уровней для проведения постоянной деятельности Организации гибким и мобильным образом. Эти сотрудники будут поддерживать институциональную память Организации и знания в области программ. В то же время Организация будет продолжать испытывать потребность в специалистах, привлекаемых на краткосрочной и среднесрочной основе. Сотрудники и другие провайдеры услуг/подрядчики, необходимые ЮНЕСКО в качестве дополнительных гибких кадровых ресурсов, будут привлекаться по краткосрочным и среднесрочным контрактам.

54. Виды контрактов будут адаптированы, с тем чтобы лучше соответствовать долгосрочным, среднесрочным или краткосрочным формам набора. Контракты персонала будут, разумеется, и в дальнейшем соответствовать положениям системы контрактов КМГС, а условия службы всех сотрудников будут соответствовать практике других учреждений системы ООН в целях поддержки концепции «Единство действий» на уровне подразделений на местах.

⁸ «Персонал набирается на возможно более широкой географической основе, но в первую очередь к нему предъявляются самые высокие требования в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности», Устав ЮНЕСКО, статья VI.4.

⁹ См. документ 36 C/41.

К. Партнерские связи

55. Стратегическое использование новых Рамок для временного перевода и прикомандирования сотрудников позволит заполнить кадровые пробелы посредством целевого перевода и прикомандирования сотрудников на внебюджетной основе в ключевые области, где испытывается нехватка персонала, например, в ситуациях после конфликтов и после бедствий (ПКПБ). Будет также оказываться активная поддержка партнерским отношениям с правительствами, межправительственными учреждениями, университетами и частным сектором.

Л. Бюро по управлению людскими ресурсами

56. Бюро по управлению людскими ресурсами стремится к тому, чтобы стать заметным, эффективным, транспарентным и пользующимся доверием партнером, улучшить свои механизмы коммуникации и быть подразделением, способствующим успешному выполнению программы.

57. HRM будет стремиться к повышению уровня услуг, предоставляемых сотрудникам и руководителям. Оно будет поощрять применение подхода по принципу «обслуживание клиента» и будет обеспечивать транспарентность и последовательное применение политики и процедур. HRM будет поддерживать высокие этические стандарты в отношении конфиденциальности по всем индивидуальным вопросам сотрудников. Удобный для пользователя интерактивный веб-сайт HRM обеспечит легкий поиск информации по вопросам, касающимся людских ресурсов.

58. При возможности, HRM будет предоставлять персонал и/или обеспечивать подготовку, когда это необходимо, для конкретных секторов/бюро/подразделений на местах. HRM начнет процесс проведения обзора с целью деbüroкратизации, включая пересмотр рамок делегирования полномочий. Эта работа будет направлена на полное внедрение информационных систем, которые будут оказывать поддержку выполнению функций в области людских ресурсов и реализации приоритетов Организации, в тесном взаимодействии с главным сотрудником по информации, используя, таким образом, весь потенциал ее информационных систем о людских ресурсах с целью создания обновленной, полностью функционирующей и комплексной базы данных о сотрудниках.

59. HRM будет поддерживать тесное взаимодействие с родственными учреждениями системы ООН, принимая активное участие в процессе гармонизации деловой практики и практики в области людских ресурсов на местах, продолжая свое активное участие в межучрежденческих механизмах.

60. Оценка деятельности HRM будет проводиться по ее результатам в плане оказания поддержки руководству и персоналу. Показатели эффективности работы в области людских ресурсов будут согласованы с Генеральным директором; в отношении этих показателей будет проводиться мониторинг и представление докладов.

Цель 2: Усиление присутствия на местах

61. В ближайшие четыре года (2012-2015 гг.) структура и кадровое обеспечение сети подразделений на местах будут серьезным образом пересмотрены, причем эта работа начнется с регионов Африки и арабских государств в 2012 г. HRM будет оказывать активную поддержку этой реформе путем определения соответствующих уровней кадрового обеспечения, кадрового планирования, механизмов обеспечения мобильности и оптимизации положения различных бюро в рамках соответствующих административных процессов и процедур ООН наряду с передовой практикой других организаций системы ООН, которые предприняли или провели аналогичные реформы.

62. HRM будет и далее оказывать поддержку программе с целью обеспечения укомплектования подразделений на местах квалифицированными, компетентными и мотивированными сотрудниками. Будут введены упорядоченные процедуры для обеспечения своевременного заполнения должностей. Будут разрабатываться качественные механизмы для введения в должность и передачи знаний. Дальнейшее укрепление получит политика географической мобильности для обеспечения того, чтобы концепция стандартной продолжительности назначения обновлялась и вводилась в учрежденческую практику, с тем чтобы сотрудники в ходе своей карьеры имели возможность для передвижений между Штаб-квартирой, региональными бюро и бюро на местах.

63. HRM будет обеспечивать поддержку реформы сети подразделений на местах путем разработки политики и руководящих принципов, касающихся перевода на новое место службы, выхода в отставку, набора и подготовки сотрудников, в частности в вопросах управления ресурсами. Руководителям на местах будут предоставляться консультативные услуги по вопросам организационной структуры, служебного профиля/компетенций и кадрового укомплектования.

64. HRM будет работать совместно с другими соответствующими бюро над вопросами разработки четких рамок подотчетности, определяющих порядок представления отчетности между различными подразделениями ЮНЕСКО (в Штаб-квартире и на местах), а также делегирование полномочий HRM.

Цель 3: Планирование людских ресурсов

А. Планирование

65. Введение эффективного средства для планирования людских ресурсов имеет существенно важное значение для прогнозирования будущих тенденций, связанных с людскими ресурсами, учета внутренних условий и внешних факторов, прогнозирования кадровых потребностей, выявления пробелов в знаниях и навыках и для подготовки стратегий по решению этих вопросов (например, в областях набора персонала, его мобильности, обучения и повышения квалификации, партнерских связей и т.д.).

66. Кадровая демографическая ситуация, предполагающая выход на пенсию большого числа сотрудников в ближайшие пять лет, предоставит возможность для пересмотра рабочих мест и перевода должностей и ресурсов на приоритетные направления, в том числе в подразделения на местах. Эту ситуацию также можно рассматривать как возможность для омоложения кадров, привлечения свежих сил и новых знаний, а также формирования такого служебного профиля, который необходим на будущее в соответствии со стратегическими приоритетами Организации. Однако, учитывая долю сотрудников, которые должны выйти на пенсию в ближайшие два года, и тот факт, что к 2016 г. на пенсию выйдут 60% сотрудников класса директора и 40% сотрудников класса Р-5, эта ситуация также представляет определенный риск для Организации в плане наличия в будущем компетентных руководителей, технических экспертных знаний и институциональной памяти.

67. Для избежания пробелов в кадровом обеспечении и для гарантии непрерывности операций будет осуществляться перспективное планирование в отношении тех профессиональных групп, в которых в ближайшие четыре-шесть лет ожидается значительная текучесть кадров, а также в отношении важнейших ключевых функций.

Резервы талантливых кандидатов

68. Для обеспечения достаточного числа потенциальных кандидатов и плавной смены кадров будут формироваться резервы талантливых кандидатов.

В. Передача знаний

69. Персонал ЮНЕСКО обладает богатыми знаниями и опытом. Будут поощряться эффективные механизмы внутренней передачи знаний, такие как сообщества специалистов-практиков для поддержки внутреннего обмена опытом, информацией и знаниями. HRM будет сотрудничать с Сектором внешних связей и общественной информации, а также с главным сотрудником по информации для изучения вопроса об использовании интерактивных ИТ-платформ в качестве эффективного средства онлайн-обмена знаниями. Будут официально введены механизмы передачи знаний для обеспечения того, чтобы ключевые знания и институциональная память передавались новым сотрудникам. Это особенно важно в связи с тем, что многие сотрудники, обладающие большим опытом и знаниями, выйдут на пенсию в ближайшем будущем.

Роли

70. Все сотрудники ЮНЕСКО отвечают за выполнение Стратегии на своих разных уровнях ответственности.

71. Все сотрудники отвечают за достижение ожидаемых результатов, за понимание и применение положений, правил и процедур Организации, за деятельность в соответствии с нормами поведения и за соблюдение принципов основных ценностей Организации.

72. Руководители подразделений и программ отвечают за руководство сотрудниками, которые им подотчетны, что включает следующее: регулярное информирование сотрудников об эффективности их работы, постановку смелых задач, предотвращение конфликтов на рабочем месте. Руководители также тесно сотрудничают с HRM в интересах разработки механизмов планирования людских ресурсов, включая передачу знаний и процессы планирования замены сотрудников, выходящих на пенсию.

73. Старшее руководство играет ключевую роль в обеспечении реализации приоритетов, указанных в Стратегии, включая создание в Организации благоприятной рабочей среды, характеризующейся атмосферой подотчетности и доверия, в то время как HRM учитывает приоритеты, устанавливаемые ЮНЕСКО, прогнозирует задачи и проблемы, связанные с персоналом, и предоставляет консультации относительно оптимальных путей реализации этих приоритетов в перспективе HRM.

74. HRM несет ответственность за осуществление деятельности, указанной в Плане действий (Приложение 2) и за работу в качестве ответственного партнера, который вызывает доверие и на которого можно положиться.

Заключение

75. Стратегия управления людскими ресурсами направлена на оказание поддержки потенциалу ЮНЕСКО в области выполнения программы, укрепление присутствия на местах и межсекторального характера деятельности, а также создание потенциала для планирования людских ресурсов.

76. Представляя собой «скользящий инструмент», Стратегия управления людскими ресурсами может адаптироваться, в соответствующих случаях, к вызовам и потребностям, которые могут возникнуть в будущем. Она направлена на решение основополагающих, важнейших вопросов управления людскими ресурсами, таких как персонал (его набор и мобильность), повышение квалификации, гибкость, географическое и гендерное разнообразие и подотчетное управление. Укрепление этих областей должно внести свой вклад в укрепление общего потенциала ЮНЕСКО, связанного с выполнением программы.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ ЮНЕСКО НА 2011-2016 ГГ. – ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

ЦЕЛЬ 1: УКРЕПЛЕНИЕ ПОТЕНЦИЛА ЮНЕСКО ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ						
Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
1. Привлечение и набор для работы в ЮНЕСКО более квалифицированных кандидатов	1. Расширенный поиск квалифицированных кандидатов (через ярмарки вакансий, университеты, сети ООН)	Создание резервов кандидатов	2-й кв. 2012 г.	X		
	2. Создание резервов кандидатов из числа внешних кандидатов, внесенных в короткие списки, но не принятых на работу, для уведомления о будущих вакансиях в Организации			X		
	3. Выявление основных необходимых навыков и компетенций (например, в областях управления или партнерских связей), разработка протоколов для проведения собеседований по вопросам навыков и организация систематической подготовки/инструктажа руководителей, занимающихся набором персонала	Проведение собеседований по вопросам навыков со всеми кандидатами, вызываемыми на собеседование	1-й кв. 2012 г.	X	X	
	4. Систематическая проверка указываемых ссылок и обеспечение отслеживания		1-й кв. 2011 г.	X	X	
2. Эффективное осуществление быстрого процесса набора кадров на рентабельной и транспарентной основе	5. Разработка нового формата для объявлений о вакантных должностях с привлекательным и информативным содержанием	Средняя процентная доля кандидатов прошедших/не прошедших предварительный отбор	3-й кв. 2011 г.	X		
	6. Разработка более привлекательного, информативного и удобного в пользовании веб-сайта (в Интранете/Интернете)		4-й кв. 2011 г.	X		
	7. Осуществление электронного процесса для стадии отбора и для ростеров		4-й кв. 2011 г./ 1-й кв. 2012 г.	X		

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
	8. Пересмотр описаний должностей, введение общих описаний должностей, по мере возможности, и организация подготовки/консультативных услуг по вопросам подготовки описаний должностей		2-й кв. 2012 г.	X	X	
3. Повышение объема и качества подготовки кадров для обеспечения того, чтобы ЮНЕСКО располагала компетентными и квалифицированными людскими ресурсами	9. Разработка и осуществление новой стратегии обучения	Процентная доля сотрудников, прошедших подготовку	2014-2015 гг.	X	X	
	10. Проведение оценки потребностей и переориентация подготовки на основные общие навыки, необходимые для выполнения программы (управленческие навыки, управление проектами, навыки установления партнерских связей)	Число дней проведенной подготовки из расчета на одного сотрудника; процентная доля сотрудников, удовлетворенных качеством/объемом/актуальностью подготовки (путем общего опроса сотрудников); число новых инициатив в области подготовки кадров; оценка результатов путем опроса по завершении подготовки	2014-2015 гг.	X		
	11. Введение новых форм подготовки: повышение квалификации сотрудников и оценка наличия конкретных навыков на внешней основе; пилотные назначения на краткий срок; максимальное использование электронного обучения		2014-2015 гг.	X		
	12. Пересмотр роли комиссии по обучению и повышению квалификации		2014-2015 гг.	X		
	13. Пересмотр механизмов выделения средств на подготовку кадров секторам/бюро и подразделениям на местах		2013-2014 гг.	X		
	14. Оценка подготовки новых сотрудников при введении их в должность и внесение необходимых усовершенствований		2013-2014 гг.	X	X	
	15. Реализация системы наставничества		2013-2014 гг.	X	X	

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
4. Мотивированные людские ресурсы, располагающие возможностями для развития карьеры/профессионального роста и признания	16. Проведение обзоров повышения квалификации сотрудников с теми из них, кто выполняет одни и те же функции на протяжении значительного времени (5 лет и более); изучение и улучшение возможностей для мобильности	Процентная доля сотрудников, выполнявших одни и те же функции на протяжении длительного времени, на которых было возложено исполнение новых функций	2014-2015 гг.	X	X	X
	17. Разработка инструмента для оценки навыков	Процентная доля сотрудников, обращающихся за консультациями по вопросам развития карьеры; оценка результатов путем общего опроса сотрудников	2013-2014 гг.	X	X	
	18. Укрепление консультативной роли услуг по вопросам карьеры; консультирование/инструктаж персонала по вопросам карьеры			X	X	
5. Повышение мобильности (географической, функциональной и межсекторальной)	19. Обновление и осуществление политики географической мобильности	Процентная доля сотрудников в местах службы с тяжелыми условиями, своевременно получивших новые назначения; процентная доля сотрудников, остающихся в одном и том же месте службы/на одной и той же должности на протяжении более 5 лет; число межучрежденческих переходов сотрудников в течение двухлетнего периода	2012-13 гг.	X	X	X
	20. Признание мобильности как одного из факторов для повышения в должности до класса P-4/5		2012 г.	X	X	
	21. Осуществление пилотной программы межсекторальных обменов и функциональной мобильности		2015-16 гг.	X	X	X
	22. Усиление межучрежденческой мобильности		2012 г.	X	X	X
6. Благоприятная рабочая среда	23. Разработка программы признания эффективности коллективного труда	Измерение мотивации и приверженности сотрудников своему делу	2014 г.	X	X	X

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
		посредством общего опроса персонала; число коллективов, получивших признание				
	24. Разработка программы, признающей выдающуюся эффективность работы отдельных сотрудников	Процентная доля сотрудников, принявших участие в информационных сессиях; процентная доля тех, кто заявил о происшествиях, связанных с работой; процентная доля претензий в адрес ПСК	2013 г.	X	X	X
7. Повышение качества управления и эффективности деятельности на управленческом уровне	25. Организация управленческой подготовки сотрудников класса Р-4 и выше	Процентная доля сотрудников класса Р-4 и выше, прошедших подготовку в области управленческих навыков; процентная доля сотрудников класса Р-4 и выше, представивших практические доклады; процентная доля сотрудников, удовлетворенных поставленными перед ними целями в области повышения квалификации (посредством общего опроса персонала)	2012-2013 гг.	X		
	26. Выявление руководителями класса Р-4 и выше целей в области повышения квалификации их сотрудников, реализация этих целей и представление докладов о проделанной работе		2013-2014 гг.			X (Р-4)
	27. Осуществление всесторонней обратной связи и соответствующей подготовки/дальнейших мер	Процентная доля сотрудников класса D, обеспечивших всестороннюю обратную связь; процентная доля	2014-2015 гг.	X	X	X

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
		персонала, удовлетворенного управленческой практикой (общий опрос сотрудников)				
	28. Оценка эффективности деятельности старших руководителей в свете основных ожиданий	Процентная доля сотрудников класса D, прошедших оценку к концу 2012 г.	2012 г.		Директоры и выше	
8. Повышение подотчетности, уровня соблюдения процедур и доверия	29. Разработка четких рамок подотчетности для всех сотрудников Организации	Разработка рамок подотчетности. Сокращение числа апелляций/возражений	2011 г.	X	X	
9. Популяризация основных ценностей и норм поведения	30. Включение этических аспектов и основных ценностей в подготовку при вступлении в должность и подготовку в области управления	Число подготовленных сотрудников; сокращение числа жалоб относительно преследований; число случаев, представленных Бюро по вопросам этики; обратная связь посредством общего опроса персонала	2011-2016 гг.	X и Бюро по вопросам этики	X	X
	31. Разработка и осуществление политики по вопросам конфликтов интересов, подарков, финансовых разоблачений		2012 г.	X и Бюро по вопросам этики	X	X
10. Гендерный паритет на старшем уровне	32. Осуществление Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета	50% женщин-директоров к 2016 г.	2012-2016 гг.	X	X	
11. Географическая сбалансированность людских ресурсов	33. Осуществление Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате	85% государств-членов представлено в 2016 г.; увеличение числа нормально представленных стран; процентная доля	2012-2016 гг.	X	X	
	34. Непредставленные и недопредставленные страны: оценка ситуации, выявление вопросов и					

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
	разработка целенаправленного подхода к их охвату путем размещения объявлений в местной печати, ярмарок вакансий, национальных комиссий, представительств и сетей специалистов	сотрудников, набранных в непредставленных и недопредставленных странах				
	35. Дальнейшее осуществление и поддержка Программы молодых специалистов					
12. Установление эффективных партнерских связей в целях использования внешних специалистов	36. Содействие и помощь установлению новых партнерских связей в поддержку программ ЮНЕСКО в рамках механизмов временного перевода и прикомандирования во всех ключевых областях, где специалистов найти трудно (совместно с правительствами, межправительственными учреждениями, университетами и частным сектором)	Число и распределение временных переводов/прикомандирований по секторам/бюро/подразделениям на местах; позитивная обратная связь с руководителями, занимающимися вопросами набора	На постоянной основе	X совместно с CFS	X	
13. HRM в качестве структуры, обеспечивающей проактивную поддержку/консультации для Организации и сотрудников	37. Упорядочение структуры HRM в целях эффективной поддержки Стратегии и совершенствования выполнения программы	Опубликованные служебные записки; процентная доля соблюдаемых норм предоставления услуг; отдельные меры по удовлетворению «клиента»; общий опрос сотрудников	2011-2012 гг.	X		
	38. Обновление норм, касающихся предоставления услуг		2012 г.	X		
	39. Мониторинг качества (и своевременности) предоставления услуг соответствующей секцией		2012 г.	X		
	40. Разработка и осуществление плана коммуникаций в области людских ресурсов (включая создание веб-сайта, информационные сессии, собрания в Штаб-квартире и на местах)	Более высокий уровень соблюдения правил (доклады о ревизии); обратная связь путем общего опроса персонала	2011-2012 гг.	X		

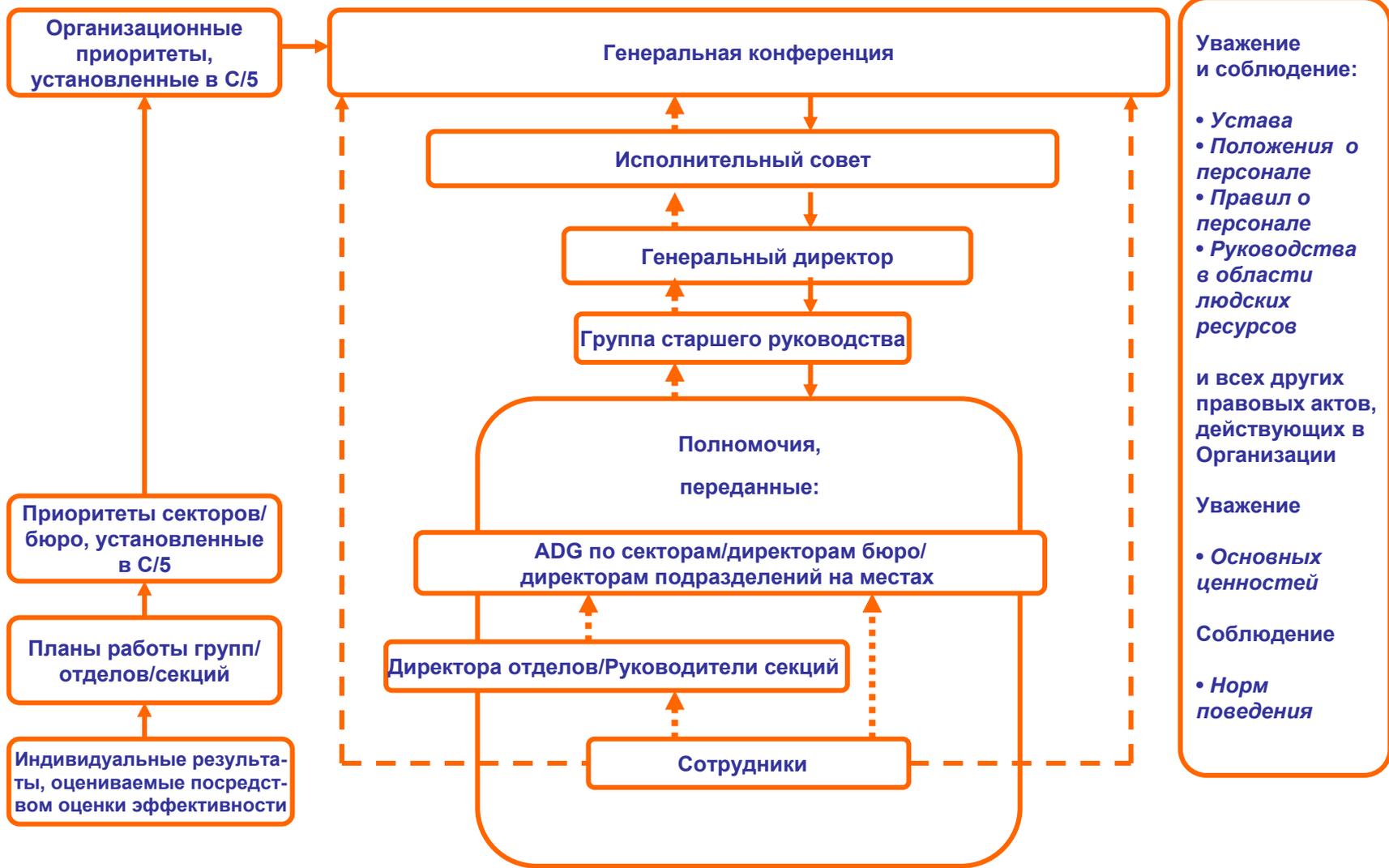
Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
	41. Дебюрократизация процессов/процедур, связанных с людскими ресурсами: проведение систематического обзора процессов, в частности в отношении вопросов организации труда	Сокращение времени для предоставления услуг; процентная доля удовлетворенных сотрудников (общий опрос сотрудников)	2012-2013 гг.	X		
	42. Активизация делегирования полномочий в рамках HRM, а также в направлении секторов					
	43. Разработка регулярной программы подготовки специалистов по административным вопросам и сотрудников, занимающихся людскими ресурсами, в секторах/бюро и подразделениях на местах	Повышение уровня соблюдения правил (доклады о ревизии)	2011 г. и далее	X		
	44. Проведение общих опросов персонала один раз в два года	Проведение опросов персонала в 2012 г., 2014 г. и 2016 г.	2012 г. и далее	X		

ЦЕЛЬ 2: УСИЛЕНИЕ ПРИСУТСТВИЯ НА МЕСТАХ И МЕЖСЕКТОРАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
1. Усиленное присутствие на местах и укрепление межсекторального характера деятельности	1. Оценка кадровых потребностей на местах; своевременное заполнение должностей, содействие введению в должность и обеспечение передачи знаний	Процентная доля вакансий на местах; процентная доля подразделений на местах в регионах Африки и арабских государств (Фаза I), надлежащим образом обеспеченных кадрами (заполнение 90% должностей)	2011 г. и далее	X	X	
	2. Разработка политики и руководящих принципов в поддержку перераспределения сотрудников, прекращения службы и найма местного персонала		2011 г. и далее	X с BFC		
	3. Обеспечение четкого характера подотчетности/представления докладов в рамках подразделений на местах, между ними, а также между ними и Штаб-квартирой		2011 г. и далее	X с BFC		
	4. Предоставление консультативных услуг/поддержки руководителям в вопросах организационной структуры, служебных профилей и кадрового обеспечения		2011 г. и далее	X с BFC		
	5. Обеспечение измерения и представления отчетности в отношении оценки эффективности служебной деятельности руководителей подразделений на местах		2011 г. и далее	X с BFC		
	6. См. выше в пункте 21 (Цель 1.5) Осуществление пилотной программы межсекторальных обменов и функциональной мобильности			2015 -2016 гг.	X	X
	7. Гармонизация практики работы с людскими ресурсами (в возможной степени) на уровне под-	Осуществление Плана действий	2011 г. и далее	X		

Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
2. Усиление интеграции в общую систему ООН	разделений на местах в контексте инициативы «Единство действий» посредством осуществления согласованного подхода к найму местных сотрудников					
	8. Продолжение/укрепление участия ЮНЕСКО в межучрежденческих сетях наряду с ее вкладом в них	Председательство в комитетах/участие в рабочих группах	2011 г. и далее	X		
ЦЕЛЬ 3: ЭФФЕКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ						
Ожидаемые результаты	Меры	КПЭ (ключевой показатель эффективности)	Сроки	Ответственные		
				HRM	Руководители	Персонал
1. Организация процесса планирования людских ресурсов	1. Разработка процесса планирования людских ресурсов	Сокращение доли вакантных должностей	4-й кв. 2012 г.	X	X	
	2. Осуществление планирования замены сотрудников на отдельных основных должностях, с конкретным профилем и конкретными навыками		2012-2013 гг.	X	X	
	3. Введение в действие механизма передачи знаний		2012-2013 гг.	X	X	

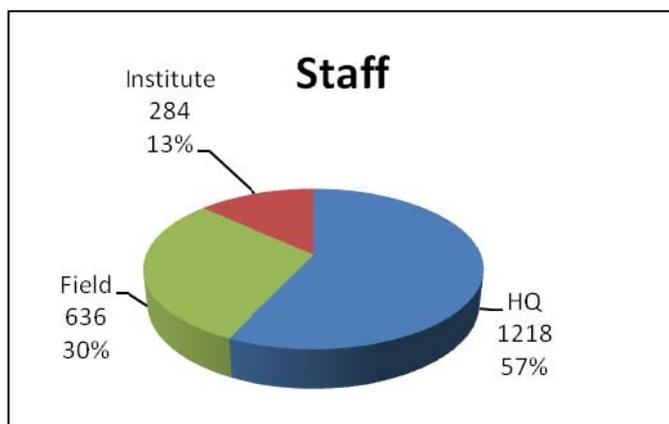
Рамки подотчетности персонала ЮНЕСКО



ДОПОЛНЕНИЕ II

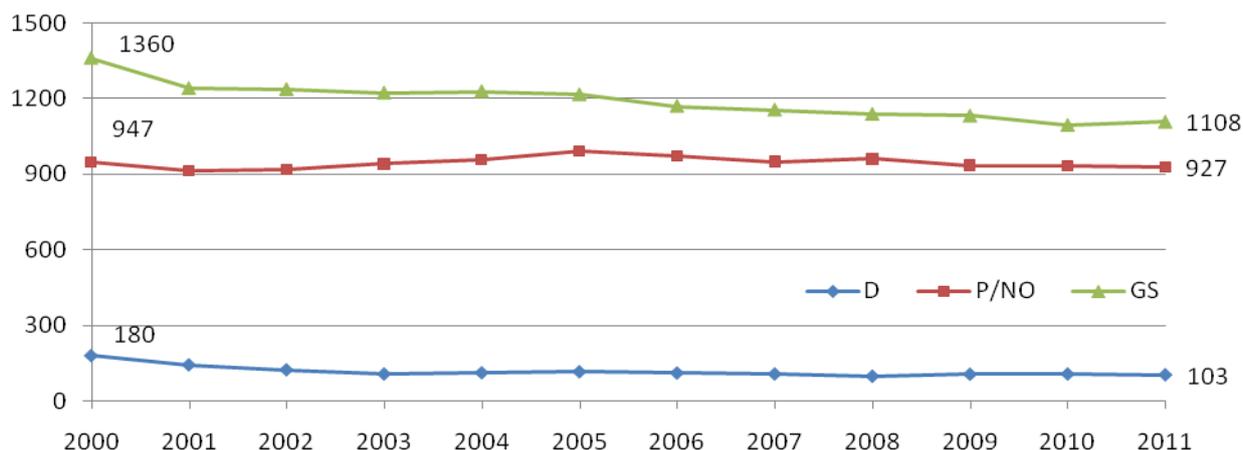
Служебный профиль персонала ЮНЕСКО¹⁰

Общее число сотрудников



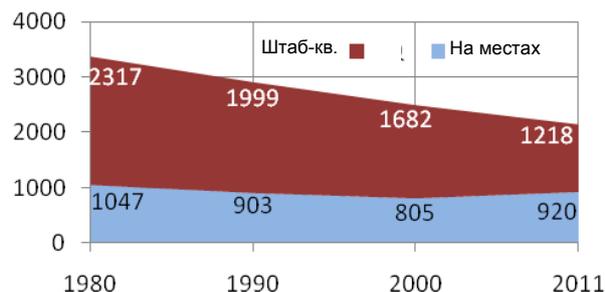
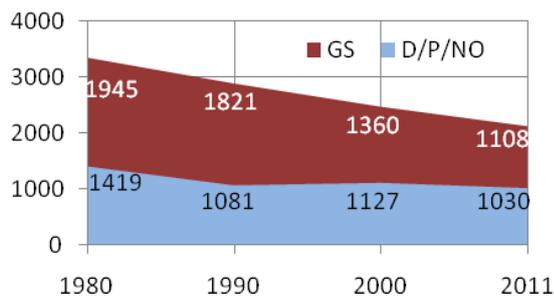
По состоянию на 1 июня 2011 г. в ЮНЕСКО работали 2 138 сотрудников на «более долгосрочных» контрактах (с назначениями на определенный срок и на неопределенный срок). Это число, составляющее 2 138 штатных сотрудников, неуклонно снижалось с 2000 г., когда оно составляло 2 487 сотрудников. С учетом вероятности постоянного характера давления, которое испытывают расходы на персонал, следует ожидать сохранения этой тенденции. Как показано на диаграмме, сотрудники в бюро на местах составляют 30% от общей численности персонала. Если говорить о должностях, финансируемых за счет средств обычной программы, то 35% таких должностей приходится на бюро на местах и 65% на Штаб-квартиру.

С 1 января 2000 г. процентная доля директоров сократилась с 7% до 5%, а сотрудников категории общих служб (GS) 55% до 52%, тогда как доля специалистов/национальных сотрудников (P/NO) увеличилась с 38% до 43%.

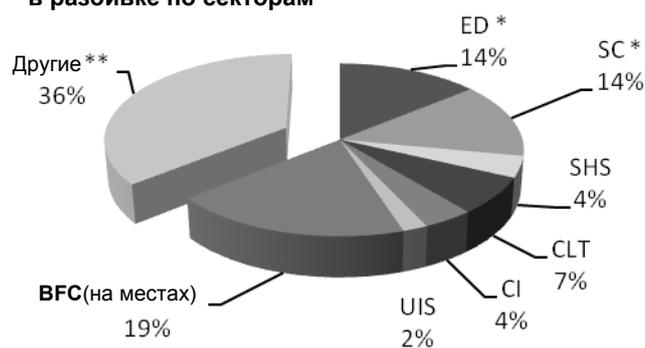


Эта тенденция, которая наблюдается с 1980-х годов, показывает значительное сокращение общего числа штатных сотрудников, в особенности сотрудников категории общих служб и персонала в Штаб-квартире.

¹⁰ Эти данные касаются сотрудников с назначениями на определенный срок и на неопределенный срок, занимающих должности, финансируемые за счет средств обычной программы и внебюджетных средств. Сюда не включены сотрудники на временных контрактах.



Сотрудники категории специалистов в разбивке по секторам



Как видно из этой диаграммы, 64% сотрудников категории специалистов и выше (D/P/NO) работают в программных секторах и на местах. ВFC (бюро на местах) включает директоров и руководителей бюро на местах, а также сотрудников, выполняющих административные функции и функции, связанные с оказанием поддержки

* Включая институты.

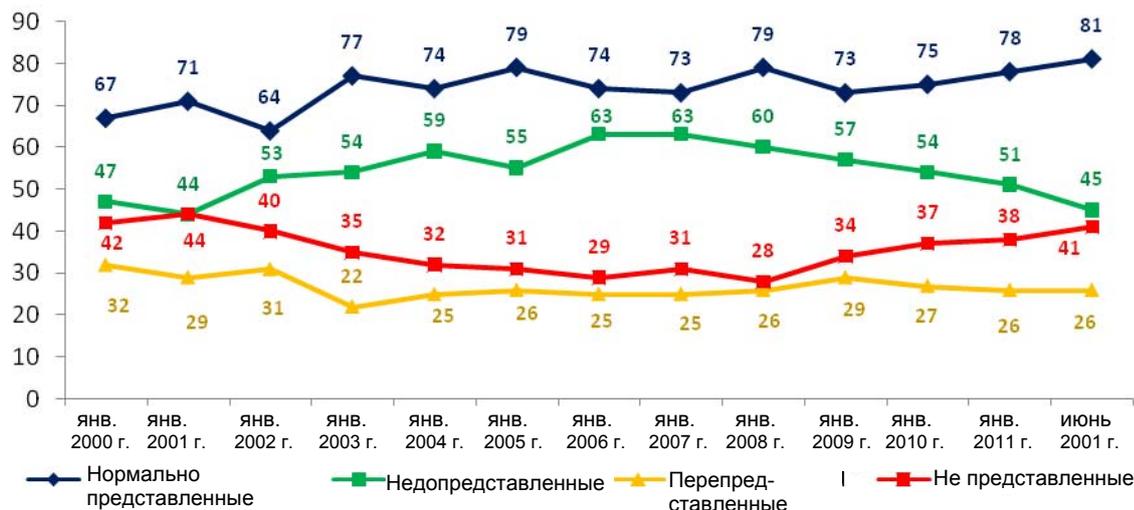
** Общая политика и управление (ODG, IOS, LA, Бюро по вопросам этики), службы, связанные с программой (AFR, BSP) и службы поддержки выполнения программы, а также Сектор администрации в Штаб-квартире (BFC (HQs), BFM, ERI, HRM, ADM).

Географическая сбалансированность

Наличие разнообразных в географическом отношении людских ресурсов имеет существенно важное значение для эффективного выполнения программы. В период 2000-2008 гг. ЮНЕСКО добилась прогресса в области географической представленности. С 2008 г. уровень представленности сокращается. В 2011 г. в состав ЮНЕСКО входят 193 государства-члена, из которых в Секретариате представлены 152 (79%).



В то время как глобальная представленность демонстрирует тенденцию к понижению, ситуация в отношении различных категорий с 2000 г. улучшается: число нормально представленных стран значительно возросло (с 67 в 2000 г. до 81 в июне 2011 г.). Число перепредставленных стран также постепенно уменьшается.



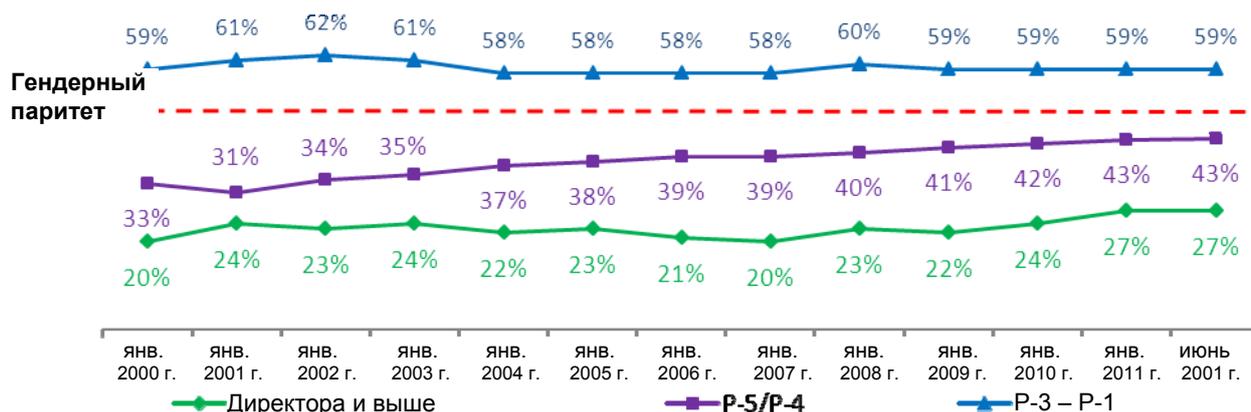
М/Ж по классам должностей



Гендерный паритет

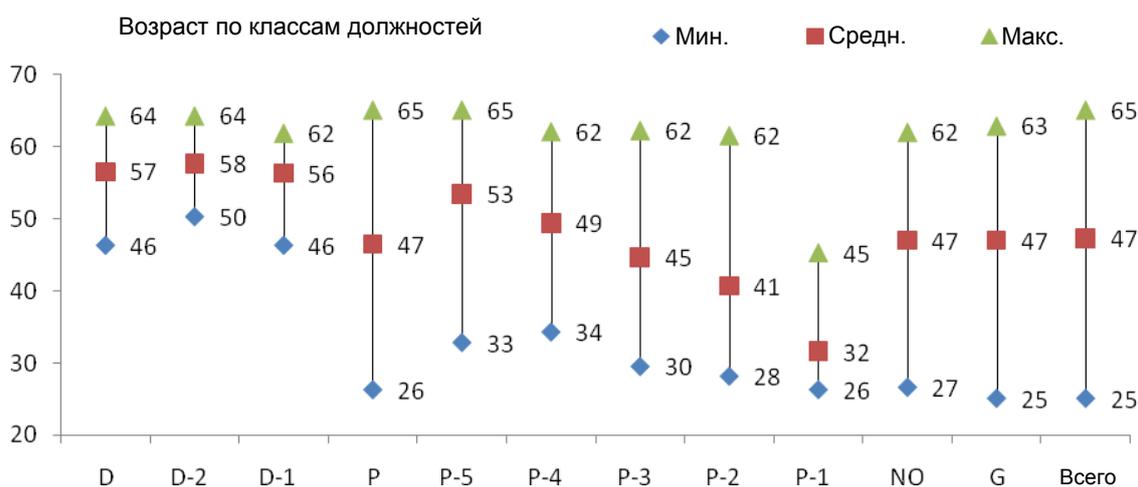
В целом достигнуты хорошие результаты: доля женщин среди сотрудников ЮНЕСКО относится к наиболее высоким в системе ООН, а с 2010 г. почти достигнут паритет на уровне заместителей Генерального директора. Однако еще предстоит улучшить гендерную сбалансированность на уровне директоров и сотрудников класса P-5, где женщины составляют, соответственно, 27% и 39%.

Как следует из графика, доля женщин на должностях класса P-5/P-4 с 2001 г. постоянно возрастает; предпринимаются усилия и на уровне директоров, на котором с 2009 г. эта доля возросла на 5%. Доля женщин на должностях классов от P-3 до P-1 остается практически постоянной, что является положительной тенденцией, позволяющей обеспечить достаточный резерв сотрудников женского пола на младших должностях для дальнейшего повышения по службе.

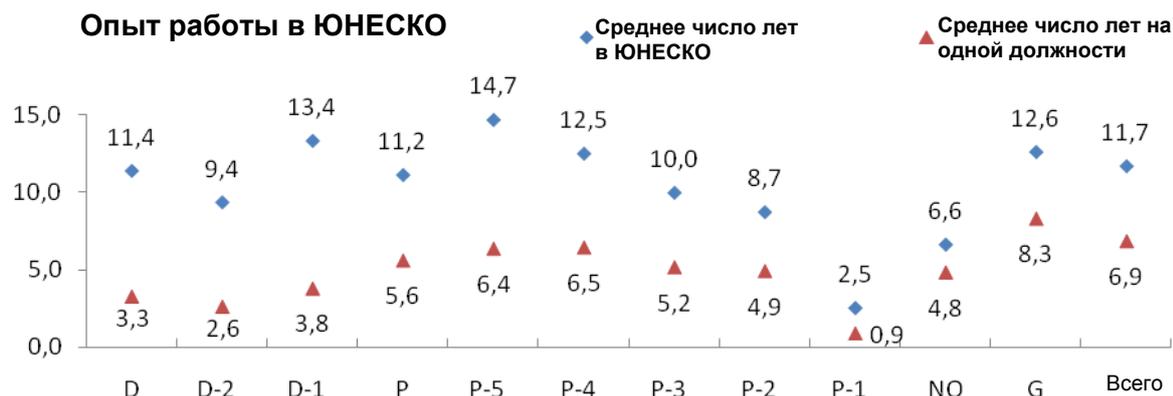


Служебный профиль персонала

Персонал ЮНЕСКО является относительно старым, его средний возраст составляет 47 лет, что также является средним возрастом для сотрудников категорий P, NO и G. Однако в отношении сотрудников уровня директоров средний возраст составляет 57 лет.



В среднем персонал работает в ЮНЕСКО на протяжении почти 12 лет и занимает одну и ту же должность в течение почти семи лет, что свидетельствует об опыте персонала, но не о его мобильности. Наиболее опытными являются сотрудники класса P-5, средняя продолжительность работы которых в ЮНЕСКО составляет почти 15 лет, а работы на одной и той же должности – почти шесть лет, в то время как сотрудники категории специалистов на должностях младшего уровня (P-1) имеют наименьший опыт: два года работы в ЮНЕСКО и менее одного года работы на своей должности.



Выходы на пенсию

В ближайшие пять лет на пенсию выйдут 18% сотрудников (в общей сложности 379 человек), включая значительное процентное сокращение сотрудников старшего уровня.

Таблица 1: Выходы на пенсию (2011-2016 гг.)

	Общее число сотрудников (01/11/10)	Выход на пенсию к 2016 г.	% доля выходящих на пенсию
D и выше	103	56	54%
P-5	156	57	37%
P-1 – P-4	671	71	1 %
NPO	100	12	12%
Сотрудники категории общих служб	1108	183	17%
Всего	2 138	379	18 %

Набор персонала



В ЮНЕСКО осуществляется набор значительного числа сотрудников: с 2004 г. в среднем за двухлетний период в набор объявляются 193 вакантные должности категории P/D, в том числе 28 должностей директоров. С 2004 г. на внешней основе в среднем набираются 47% всех новых сотрудников (это число возросло до 56% в 2010 г./июнь 2011 г.).



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6

Part XI

ПАРИЖ, 2 сентября 2011 г.

Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть XI

Преимущества, недостатки и практические исследования продолжающегося использования принципа постоянного доллара

РЕЗЮМЕ

В соответствии с решением 185 EX/17 Генеральный директор представляет Исполнительному совету доклад о преимуществах, недостатках и практических последствиях продолжающегося использования принципа постоянного доллара.

Финансовые или административные последствия отсутствуют.

Никакого решения не предлагается.

История вопроса

1. После обсуждения документа «Методы составления бюджета и предварительной технической сметы на 2012-2013 г.» (185 EX/17) Исполнительный совет на своей 185-й сессии просил Генерального директора «представить Совету на его 187-й сессии доклад о преимуществах, недостатках и практических последствиях продолжающегося использования принципа постоянного доллара» (решение 185 EX/17).

Разработка и мониторинг бюджета

2. Принцип постоянного доллара является одним из методов составления бюджета, который применяется для разработки и мониторинга обычного бюджета ЮНЕСКО. Он был введен в конце 60-х годов для смягчения воздействия колебания валютных курсов между долларом США и французским франком (сегодня евро), в которых производится большинство расходов. Таким образом, при составлении обычного бюджета используется фиксированный обменный курс между долларом США и евро, т.е. курс постоянного доллара, и мониторинг расходов, понесенных в рамках обычного бюджета в ходе двухлетнего периода, также осуществляется на основе этого постоянного курса доллара. Таким образом, Организация может обеспечивать управление и мониторинг исполнения бюджета в рамках установленного верхнего предельного уровня, не прибегая к корректировкам, связанным с колебанием валютных курсов.

3. Принцип постоянного доллара, а также сам постоянный курс доллара является одним из элементов методов составления бюджета, которые принимаются на каждой сессии Генеральной конференции до разработки обычного бюджета. Сегодня постоянный курс доллара находится на уровне 0,869 евро за 1 долл. США. Хотя постоянный курс доллара подлежит утверждению Генеральной конференцией, он не изменялся с 1996 г.

4. Использование одного и того же обменного курса между долларом США и евро в течение ряда двухлетних периодов позволяет рассматривать бюджетные предложения без анализа воздействия колебания валютных курсов. Таким образом, это облегчает представление бюджета на новый двухлетний период, поскольку корректировки в целях поддержания покупательной способности сосредоточены только на факторах инфляции, не включая воздействие колебания валютных курсов.

5. Вместе с тем, в условиях, когда постоянный курс доллара не пересматривался в течение продолжительного периода времени и этот курс значительно отличается от фактического рыночного обменного курса, существуют определенные последствия, на которые необходимо обратить внимание. Реальная долларовая стоимость бюджета, рассчитанного с учетом рыночного обменного курса, может значительно отличаться от стоимости бюджета, рассчитанной по постоянному курсу доллара.

Установленные взносы

6. До 1988-1989 гг. взносы устанавливались только в долларах США и в бюджет включалось положение, предусматривающее покрытие риска колебания валютных курсов в пределах заранее установленного диапазона. Однако этот метод оказался недостаточным, поскольку воздействие колебания валютных курсов зачастую выходило за рамки заранее установленного диапазона, и Генеральной конференции в нескольких случаях приходилось принимать дополнительные сметы. Для решения этой проблемы в 1988-1989 гг. была введена система установления взносов в двух валютах, в соответствии с которой взносы государств-членов в настоящее время устанавливаются и выплачиваются частично в долларах США и частично в евро.

Последствия МСУГС – Согласование между постоянным курсом доллара и операционным обменным курсом ООН

7. После принятия МСУГС в 2010 г. поступления и расходы в настоящее время представляются в финансовых отчетах на основе месячных операционных обменных курсов ООН вместо постоянного курса доллара. С другой стороны, как пояснялось выше, в доклады об исполнении бюджета (такие, как Графики и таблицы выполнения программы) бюджет и расходы по-прежнему показаны на основе постоянного курса доллара. В связи с этим в финансовых отчетах содержится пояснение относительно согласования между финансовыми отчетами и бюджетными данными в виде примечаний к финансовым отчетам.

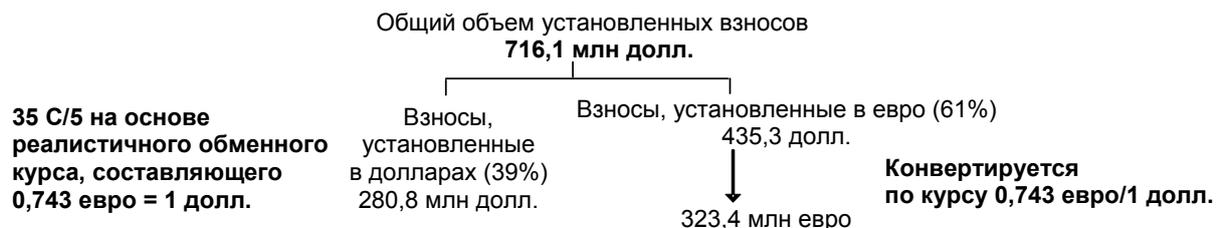
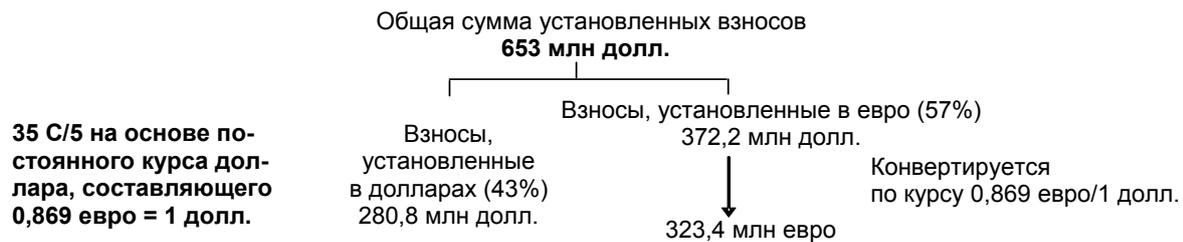
Практика других организаций ООН

8. ЮНЕСКО, как представляется, является единственной организацией, которая использует один и тот же обменный курс в течение ряда двухлетних периодов. Многие организации действительно применяют заранее установленный обменный курс для составления бюджета на один двухлетний период и используют тот же обменный курс для мониторинга расходов в течение этого двухлетнего периода, но изменяют этот обменный курс в соответствии с реальной тенденцией при подготовке бюджета на следующий двухлетний период. Обменным курсом, используемым на составление бюджета, является, например, средний операционный обменный курс ООН за недавний период или операционный курс ООН, существующий на момент утверждения бюджета руководящим органом. Другие организации составляют и исполняют свои бюджеты на основе только месячных операционных курсов ООН и стараются тем или иным образом учитывать риски, связанные с обменным курсом, в рамках своих организаций.

Воздействие изменения постоянного курса доллара на номинальный уровень обычного бюджета

9. В силу того факта, что обычный бюджет ЮНЕСКО основан на постоянном курсе доллара, который означает сегодня более сильный доллар, чем фактическая стоимость доллара по сравнению с евро, номинальная сумма обычного бюджета ЮНЕСКО, выраженная в таких долларах США, является недооцененной. Например, в случае документа 35 С/5, если долю бюджета в евро конвертировать в доллары США по операционному обменному курсу ООН за 2010-2011 гг. по состоянию на 30 июня 2011 г. (0,743 евро за 1 доллар США) вместо постоянного курса доллара в размере 0,869 евро за 1 доллар США, то общая сумма обычного бюджета составила бы приблизительно 716 млн долл. вместо 653 млн долл. Хотя номинальная сумма была бы значительно выше (716 млн долл.), реальная стоимость бюджета, по сути, остается на уровне 280,8 млн долл. и 323,4 млн евро.

10. Хотя номинальная сумма бюджета изменилась бы в зависимости от используемого обменного курса, в экономическом плане это не оказало бы воздействия на сумму установленных взносов, подлежащих выплате государствами-членами, поскольку применяется система установления взносов в двух валютах и взнос в евро определяется на основе того же обменного курса, который используется для разработки бюджета. Это продемонстрировано ниже на примере документа 35 С/5, где показано, как сумма установленных взносов государств-членов в долларах и в евро будет определяться для двух различных сумм бюджета (653 млн долл. и 716,1 млн долл.).



В обоих случаях государства-члены будут выплачивать сумму в 280,8 млн долл. в долларах и сумму в 323,4 млн евро в евро.

Резюме

11. Преимущества и недостатки использования принципа постоянного доллара резюмируются ниже следующим образом:

Преимущества:

- это позволяет осуществлять мониторинг и отчетность по бюджету в соответствии с верхним предельным уровнем бюджета, утвержденным государствами-членами, без необходимости корректировки бюджета в связи с колебаниями валютных курсов;
- это облегчает сравнение бюджетов различных двухлетних периодов, если для этих двухлетних периодов используется один и тот же постоянный курс доллара.

Недостатки:

- это может исказить реальную стоимость обычного бюджета, если постоянный курс доллара значительно отличается от реального рыночного курса;
- могут возникать трудности при сравнении бюджета с бюджетами других организаций.

12. Использование постоянного доллара в качестве метода составления бюджета было утверждено Генеральной конференцией для подготовки документа 36 C/5 (2012-2013 гг.) «с учетом любых изменений или усовершенствований, которые могут быть рекомендованы Исполнительным советом или Генеральным директором на одной из будущих сессий Совета». Ни Исполнительный совет, ни Генеральный директор не сформулировали рекомендации в этом отношении, и проект документа 36 C/5 уже был представлен на основе неизменного постоянного курса доллара, составляющего 0,869 евро за 1 доллар США. Вместе с тем, методы составления бюджета, включая уровень постоянного курса доллара, могут быть рассмотрены в отношении документа 37 C/5.

13. Если постоянный курс доллара будет пересмотрен, то это приведет к изменению суммы обычного бюджета. Однако независимо от принятого курса доллара, это не окажет какого-либо воздействия на установленные взносы государств-членов. Исходя из этого, если государства-члены пожелают пересмотреть сам постоянный курс доллара, то это можно сделать при подготовке документа 37 C/5.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто восемьдесят седьмая сессия

187 EX/6

Part XII

ПАРИЖ, 2 сентября 2011 г.
Оригинал: английский

Пункт 6 предварительной повестки дня

Доклады Генерального директора по конкретным вопросам

Часть XII

Доклад о ходе управления внебюджетными средствами и мероприятиями, а также о политике возмещения расходов

РЕЗЮМЕ

В настоящем документе представлен доклад Генерального директора о ходе работы в области управления внебюджетными средствами и мероприятиями. В нем содержится обновленная информация о программировании внебюджетных мероприятий в рамках Вспомогательной программы дополнительных мер (ВПДМ), указанной в качестве документа 35 С/5 САР; о мобилизации ресурсов и об осуществлении и мониторинге внебюджетных мероприятий. В докладе также приводятся обновленные сведения о проведении политики возмещения расходов. В приложении представлена Стратегия взаимодействия ЮНЕСКО с частным сектором.

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

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

Управление внебюджетными средствами и мероприятиями

I. Программирование

1. Вспомогательная программа дополнительных мер (ВПДМ) была разработана в качестве главного механизма для программирования применительно к внебюджетным мероприятиям и ресурсам и для привлечения соответствующих средств. Со времени своего создания в 2007 г. ВПДМ непрерывно совершенствовалась на основе извлеченных уроков.

2. В процессе обновления нынешнего документа 35 С/5 САР стало очевидным, что ВПДМ в качестве механизма программирования должна приобрести более стратегический, всеобъемлющий и гибкий характер с целью учета всего спектра программных приоритетов и мероприятий ЮНЕСКО.

3. С этой целью в «тематические наметки» ВПДМ были включены внебюджетные программы по более широкой проблематике. В целях обеспечения большей гибкости появилась возможность в любое время увязывать с ВПДМ внебюджетные проекты, отвечающие возникающим потребностям и возможностям, особенно в том, что касается ситуаций после конфликтов и бедствий. Кроме того, в порядке дополнения к долгосрочному программированию теперь можно в любой момент разрабатывать и включать в ВПДМ предложения в форме «программных/проектных наметок». Начиная с 2011 г. ВПДМ представляет собой полностью функционирующую базу данных о предложениях для финансирования.

4. ВПДМ служит также механизмом для наблюдения за мобилизацией ресурсов, например, за совокупным общим объемом бюджетов в рамках подписанных (многолетних) соглашений, а также за поступлением новых взносов на Специальный счет.

5. Развертывание процесса программирования с определением приоритетов и целей мобилизации средств для каждого сектора представляет собой очередное усовершенствование в деле разработки проекта документа 36 С/5 САР, охватывающего период 2012-2013 гг. Как было предусмотрено в Плане действий Генерального директора (174 EX/INF.4.REV.), упреждающее программирование ВПДМ началось с подготовки расширенных секторальных стратегических рамок (РССР), устанавливающих приоритеты и задачи каждого сектора в области мобилизации ресурсов синхронно с подготовкой обычной программы на двухлетний период. Задачи в области мобилизации ресурсов, установленные на основе РССР, определяют видение глобальной деятельности ЮНЕСКО по мобилизации средств в сочетании с реалистической оценкой того объема ресурсов, которые ЮНЕСКО в состоянии привлечь и использовать. В рамках 36 С/5 САР ставится глобальная цель мобилизовать средства в размере 752 млн долл.

II. Мобилизация средств

6. Существуют три различных вида монетарных показателей, касающихся внебюджетных средств. Первый из них связан с мобилизацией ресурсов, второй касается взносов для согласованных проектов/программ, а третий относится к оценке имеющихся внебюджетных средств в конкретный двухлетний период.

- Первый показатель связан с мобилизацией ресурсов для ВПДМ. Осуществленная недавно интеграция ВПДМ и внебюджетных проектов в систему SISTER впервые позволила использовать эту систему для того, чтобы в любой конкретный момент времени отслеживать состояние привлеченных средств применительно к документу С/5 и соответствующей ВПДМ. Каждое новое соглашение о финансировании и новый взнос на Специальный счет, учрежденный в процессе двухлетнего программирования, систематически увязывается с конкретной наметкой в рамках ВПДМ, обеспечивая возможность рассчитывать совокупный общий показатель в системе SISTER. На сегодняшний день это служит единственным чистым показа-

телем мобилизации ресурсов для конкретного документа С/5. Ввиду того, что ныне все внебюджетные проекты должны быть в обязательном порядке увязаны с ВПДМ, он будет обеспечивать глобальную и полностью всеобъемлющую картину мобилизации средств, как только будет завершена текущая интеграция в систему SISTER тех данных, которые касаются институтов категории 1.

- По состоянию на 30 июня 2011 г. для программы 35 С/САР были мобилизованы средства в сумме 384 млн долл. Данные в разбивке по программным секторам, за исключением институтов категории 1 (данные о которых еще не включены в систему SISTER), приводятся в таблице 1 ниже.
- Второй показатель касается новых добровольных взносов, реально полученных ЮНЕСКО от доноров для покрытия выплат на новые внебюджетные проекты или на текущие внебюджетные проекты, разработанные в контексте действующего документа С/5 либо предыдущих документов С/5. Новые добровольные взносы, поступившие в календарном 2010 году, составили 282 млн долл. по сравнению с суммой в 293 млн долл. в 2009 г. (см. таблицу 2 ниже).
- Третьим показателем является оценка внебюджетных ресурсов, которые будут иметься в наличии для использования в предстоящий двухлетний период, как это предусмотрено в соответствующем проекте документа или утвержденном документе С/5. Этот показатель охватывает бюджетные ассигнование на текущие внебюджетные проекты/программы, которые будут иметься в новый двухлетний период, а также те средства для новых проектов/программ, которые уже поступили от доноров или в отношении которых они уже взяли на себя твердые обязательства. Сметная сумма бюджета для таких внебюджетных проектов/программ, которые будут осуществляться в период, охватываемый документом С/5, составляют приблизительно 540 млн долл. (эта цифра фигурирует в документе 36 С/5). Однако следует отметить, что представленные в документе С/5 внебюджетные показатели приводятся лишь в порядке информации и что Генеральная конференция не будет проводить по ним голосование.

Таблица 1: Средства, привлеченные в рамках документа 35 С/5 САР по состоянию на 30 июня 2011 г. в разбивке по секторам

Образование	131 224 136 долл.
Естественные науки	32 313 723 долл.
Социальные и гуманитарные науки	25 140 725 долл.
Культура	69 706 521 долл.
Коммуникация и информация	74 847 852 долл.
Межсекторальные программы	37 029 402 долл.
Поддержка осуществления программы	13 941 147 долл.
Итого	384 203 506 долл.

Таблица 2

Добровольные взносы для внебюджетных мероприятий и институтов
(в долл. США)

2010 г.			2009 г.		
ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ СРЕДСТВА			ПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ИСТОЧНИКИ		
Япония	1	35 136 276	Италия	1	38 063 554
Италия	2	34 822 233	Бразилия	2	35 058 021
Бразилия	3	34 767 901	Нидерланды	3	20 377 780
Нидерланды	4	24 926 960	Испания	4	15 661 615
Норвегия	5	10 061 398	Норвегия	5	11 709 466
Испания	6	6 816 229	Япония	6	10 375 842
Франция	7	6 231 747	Швеция	7	7 994 425
Бельгия	8	4 880 257	Франция	8	7 077 961
Швеция	9	4 654 779	Германия	9	4 980 664
Ирак	10	4 338 861	Дания	10	4 492 541
ИТОГО, первые десять стран %	81	166 636 641	ИТОГО, первые десять стран %	80	155 791 869
Другие страны [125 стран] %	19	38 079 091	Другие страны [131 страна] %	20	38 779 272
ИТОГО, правит. источники % 100		204 715 732	ИТОГО, правит. источники % 100		194 571 141
ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ			ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ		
Европейская комиссия	1	9 512 101	Европейская комиссия	1	12 277 610
Государственные пожертвования - Criaça Esperança	2	7 495 856	Концелярия Ее Высочества Шейхи Мозах	2	8 456 668
Управление Абу-Даби по культуре и наследию (УАДКН)	3	1 999 975	Государственные пожертвования - Criaça Esperança	3	6 303 334
ИТОГО, первые три источника %	59	19 007 932	ИТОГО, первые три источника %	62	27 037 612
Другие источники [136 доноров] %	41	13 230 453	Другие источники [159 доноров] %	38	16 432 278
ИТОГО, другие источники % 100		32 238 385	ИТОГО, другие источники % 100		43 469 890
ИСТОЧНИКИ ООН			ИСТОЧНИКИ ООН		
ПРООН*	1	32 743 175	ПРООН*	1	29 502 062
МАГАТЭ	2	3 664 777	Всемирная организация здравоохранения/ЮНЭЙДС	2	11 799 733
Всемирный банк / МБРР	3	3 120 556	Всемирный банк / МБРР	3	5 010 402
ИТОГО, первые три источника %	86	39 528 508	ИТОГО, первые три источника %	83	46 312 197
Другие источники [11 учреждений] %	14	6 378 413	Другие источники [14 учреждений] %	17	9 185 196
ИТОГО, источники ООН % 100		45 906 921	ИТОГО, источники ООН % 100		55 497 393
ОБЩИЙ ИТОГ		282 861 038	ОБЩИЙ ИТОГ		293 538 424

* Включая взносы, поступившие от ПРООН, выступающей в качестве административного уполномоченного многосторонних донорских целевых фондов (МДЦФ)

7. Из добровольных взносов в объеме 282 млн долл., поступивших в 2010 г., на новые взносы для самофинансирующихся проектов/программ в 2010 г. приходится 42 655 561 доллар (Таблица 3). Соответствующий показатель для самофинансирующихся проектов/программ в 2009 г. составлял 34 068 426 долл.

Таблица 3: Взносы в 2010 г. для самофинансирующихся проектов/программ

Доноры	Сумма в долл. США
Бахрейн	203 272
Бразилия	33 808 228
Индия	22 002
Ирак	4 338 208
Италия	201 885
Ливийская Арабская Джамахирия	2 049 790
Мексика	522 829
Марокко	300 000
Намибия	118 651
Нигерия	48 133
Оман	819 869
Сенегал	207 713
Уругвай	14 981
Итого	42 655 561

8. ЮНЕСКО продолжала осуществлять свою двойную стратегию мобилизации средств, предусматривающую, в частности, (а) поощрение и усиление поддержки, поступающей от доноров и источников традиционного характера, а также предоставляемой с применением устоявшихся методов привлечения средств, и (б) использование новых подходов для привлечения новых доноров, особенно в рамках партнерства между государственным и частным секторами.

9. Сотрудничество с двусторонними правительственными донорами остается краеугольным камнем внебюджетной поддержки программных мероприятий, а также поддержки институтов ЮНЕСКО категории 1. По-прежнему остаются сравнительно стабильными взносы, установленные на основе прочно закрепившихся рамочных соглашений (с Японией, Италией, Испанией, Нидерландами, Норвегией, Швецией и Данией), а также поступающие из целевых фондов. Серьезная новая поддержка была обеспечена благодаря децентрализованному сотрудничеству с определенными донорами в конкретных странах, включая, например, поддержку со стороны Японии для Афганистана и Пакистана, со стороны Канады – для Гаити и со стороны Республики Корея – для стран САДК. Кроме того, поступают крупные взносы для недавно определенных приоритетных областей в рамках ВПДМ, включая обязательства Саудовской Аравии и Дании о сотрудничестве в области культуры мира и диалога, а также поддержку со стороны США, Японии и Италии для Глобального партнерства в интересах образования девочек и женщин.

10. Соглашения на основе самофинансирования по-прежнему играют важную и растущую роль в контексте внебюджетного сотрудничества ЮНЕСКО с государствами-членами, в частности со странами с ниже-средним уровнем дохода. В связи с этим наблюдаются, в частности, следующие основные особенности и новые тенденции: организация сотрудничества в рамках самофинансирования на региональной основе, например, поддержка министерствами образования Регионального исследования по вопросам качества образования в Латинской Америке, в результате чего страны-бенефициары получают возможность объединять свои взносы на специальном счете; интеграция компонентов сотрудничества Юг-Юг, предусматривающего передачу ноу-хау в рамках сотрудничества между ЮНЕСКО, Бразилией и Гвинеей-Биссау, а также распространение крупных программ в области образования при поддержке Нигерии.

11. Расширились перспективы ЮНЕСКО в отношении программного партнерства и возможностей финансирования с участием многосторонних организаций, особенно благодаря

тому, что в декабре 2010 г. было открыто Бюро ЮНЕСКО по связи с Европейской комиссией в Брюсселе.

12. Сотрудничество ЮНЕСКО с региональными многосторонними организациями также становится все более заметным, благодаря состоявшемуся в феврале 2011 г. подписанию программы по информационным и коммуникационным технологиям (ИКТ), финансирование которой в размере 12 млн долл. обеспечивает Западно-Африканский экономический и валютный союз (ЗАЭВС). Кроме того, ЮНЕСКО развивает свои партнерские отношения с многосторонними банками развития (МБР) посредством проведения ежегодных координационных совещаний, совместной деятельности по созданию потенциала и совместного финансирования проектов. В течении 2010 г. и вплоть до июня 2011 г. ЮНЕСКО получала финансирование от Исламского банка развития, Фонда ОПЕК для международного развития (ФОМР) и Всемирного банка. Усилия были также направлены на совместную деятельность с другими учреждениями Организации Объединенных Наций с тем, чтобы разработать взаимоприемлемую рамочную модель для осуществления проектов, финансируемых многосторонними банками развития, благодаря чему в ходе этого процесса будет обеспечено согласование принципов и положений аудиторской проверки и закупочной деятельности Организаций Объединенных Наций и МБР.

13. ЮНЕСКО активно способствовала усилиям Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГООНР) в целях содействия совместной мобилизации ресурсов на страновом уровне. В этой области ЮНЕСКО активно участвует в совместной мобилизации ресурсов страновыми группами Организации Объединенных Наций (СГООН), особенно для совместных программ и мероприятий в контексте рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООН). Тем самым, эти мероприятия подкрепляются во многих странах на основе совместных бюджетных рамок или посредством создания «Единого фонда»/«Фонда для согласования действий на страновом уровне», либо же благодаря аналогичным механизмам в контексте все более широкого применения подходов, соответствующих концепции «Единство действий».

14. Прикомандирование сотрудников из государств-членов и, в меньшей степени, со стороны других учреждений ООН, многосторонних банков развития и, по мере возможности, некоторых партнеров из частного сектора является еще одним методом, с помощью которого ЮНЕСКО может укреплять собственную экспертную компетентность и потенциал в деле осуществления программы. В качестве одного из примеров можно указать на то, что краткосрочное предоставление экспертов одним из постоянных партнеров ЮНЕСКО, в частности, Норвежским советом по беженцам (НСБ), по-прежнему играет важную роль в оказании целенаправленной помощи по укреплению потенциала ЮНЕСКО в отношении ситуаций после конфликтов и бедствий.

15. В соответствии с тем приоритетом, который Генеральный директор придает сотрудничеству с частным сектором, а также с выводами независимой внешней оценки, ЮНЕСКО также активизирует изучение возможностей для сотрудничества с частным сектором на глобальном и страновом уровне. В этой связи в рассматриваемый период уже началось развитие партнерских связей с частным сектором, в частности с такими компаниями, как «Procter and Gamble», «Packard Foundation», «GEMS Education», «Nokia», «Panasonic», «FC Malaga» (Испания) и др. В последние годы все более значительные средства привлекаются со стороны частного сектора. Совокупный объем средств, предусмотренных подписанными соглашениями, в 2009 г. составил 30,8 млн долл., в 2010 г. – 18,5 млн долл. и в первом квартале 2011 г. – 23,1 млн долл. Осуществляются многие другие контакты с компаниями частного сектора и/или их ассоциированными фондами во Франции, Германии, Бразилии, Китае, Соединенных Штатах Америки, Объединенных Арабских Эмиратах и других странах. Уже был предпринят ряд мер по разработке всеобъемлющей стратегии сотрудничества с частным сектором и для создания кадрового потенциала в этих целях. Это включает в себя стратегию ЮНЕСКО для взаимодействия с частным сектором, а также подготовку комплекта учебных материалов. После соответствующего одобрения Исполнительным советом эта

стратегия будет оформлена в виде оперативных руководящих принципов для удобства ее использования сотрудниками ЮНЕСКО. Кроме того, будут мобилизованы усилия послов доброй воли ЮНЕСКО, выступающих в роли поборников приоритетных программ Организации, с тем чтобы помочь в налаживании новых стратегических партнерских связей между государственным и частным секторами и привлечении средств, в том числе для осуществления Генерального плана.

16. Эта стратегия соответствует ценностям и принципам Глобального договора ООН и отражена в позиции ЮНЕСКО в отношении всеобъемлющей политики в области партнерских связей. Она служит стратегическим руководством в вопросе о том, каким образом можно на плодотворной основе использовать компетентность и ресурсы частного сектора в поддержку стратегических приоритетов ЮНЕСКО, информационно-разъяснительной работы Организации и повышения воздействия и наглядности ее деятельности. Эта стратегия представлена в приложении к настоящему документу с целью информирования Исполнительного совета.

III. Осуществление и мониторинг

17. Интеграция внебюджетных процессов в рамках SISTER (Системы информации о стратегиях, задачах и оценке результатов) в 2010 г. и 2011 г. проложила путь для применения более решительного подхода на основе УОКР в отношении подготовки предложений и мониторинга. Система SISTER теперь включает в себя две отдельных, но тесно связанных между собой платформы: первая из них предназначена для упреждающего программирования «наметок» ВПДМ, а вторая посвящена созданию «внебюджетных проектов», которые привлекают интерес доноров и становятся предметом подписанных соглашений между ЮНЕСКО и тем или иным донором. С помощью системы SISTER теперь стало возможно получить полную картину обо всех мерах по мобилизации средств с четко сформулированными ожидаемыми результатами. Такой подход, прежде всего, обеспечивает транспарентность в отношении связи и согласованности приоритетов, целей и ожидаемых результатов внебюджетных мероприятий с этими же параметрами обычной программы. Проводится также всеобъемлющий пересмотр главы «Административного руководства», посвященной внебюджетным ресурсам и мероприятиям, с целью обновления типовых стандартных соглашений, подлежащих заключению с донорами, и положений об оценке проектов.

18. Для содействия повышению личной ответственности руководителей за внебюджетные мероприятия в соответствующий вопросник для самооценки включены разделы, касающиеся рамок подотчетности применительно к программированию для ВПДМ, мобилизации соответствующих средств и мониторинга внебюджетной деятельности.

IV. Обновленная информация об осуществлении политики возмещения расходов

19. Осуществление политики ЮНЕСКО по возмещению расходов основывается на двух принципах: во-первых, затраты, необходимые для надлежащего выполнения внебюджетного проекта, должны бюджетироваться и проводиться по статье расходов на этот проект; во-вторых, в случае, если для реализации внебюджетного проекта используются ресурсы обычной программы, то такие расходы должны возмещаться из средств данного проекта.

20. В ходе 185-й сессии Исполнительного совета Секретариат особо отметил прогресс, достигнутый в осуществлении политики возмещения расходов внутри Организации в том, что касается пересмотра внутренних процедур и технических механизмов по повышению доступности, транспарентности и эффективности этой политики. В истекшее время политика возмещения расходов полностью вступила в силу.

21. В стремлении содействовать надлежащему бюджетированию внебюджетных проектов и, тем самым, осуществлению процессов возмещения расходов, Секретариат в апреле 2011 г. внедрил автоматическую веб-систему моделирования бюджета («Бюджет для ЮНЕСКО» – B4U), которая подлежит использованию в бюро, осуществляющих соответст-

вующие проекты. Первоочередная функция этой системы заключается в содействии разработке полного и всеобъемлющего плана работы в рамках бюджета, отражающего адекватный уровень средств, необходимых для достижения ожидаемых результатов. Таким образом, механизм В4U позволяет специалистам по проектам разрабатывать их бюджетные планы и использовать общие рамки для бюджетов всех внебюджетных проектов. Этот механизм связан с системой SISTER и облегчает координацию между программой и бюджетом ЮНЕСКО на двухлетний период (С/5) и Вспомогательной программой дополнительных мер (ВПДМ), а также ускоряет внутренний административный процесс.

22. После предыдущего доклада, представленного Исполнительному совету, среди всех сотрудников были распространены методические материалы. На семинарах и учебных курсах для административных сотрудников, программных специалистов и вспомогательного персонала в Штаб-квартире и подразделениях на местах были проведены занятия по вопросам политики возмещения расходов, включая использование механизма В4U. В будущем на семинарах по вопросам финансового управления будут и далее проводиться учебные занятия как в отношении принципов политики возмещения расходов, так и надлежащего бюджетирования.

23. Благодаря устоявшейся процедуре обзоров бюджета, программные специалисты будут все шире информироваться об этой политике и о важности надлежащего бюджетирования. Соответственно, применение политики возмещения расходов будет становиться обычной практикой при разработке новых предложений по проектам. На сегодняшний день уже действует механизм по возмещению затрат рабочего времени сотрудников, и подразделения, осуществляющие проекты, получают средства в соответствии с указанными руководящими принципами. Поскольку политика возмещения расходов все еще находится в процессе развития, предусматривается регулярно проводить обзор ее осуществления в целях обновления руководящих принципов в соответствии с процессами, происходящими в рамках ЮНЕСКО, а также в системе Организации Объединенных Наций в целом.

24. В недавнем докладе о ревизии Вспомогательной программы дополнительных мер, который представляется Исполнительному совету в рамках пункта 35 повестки дня (см. документ 187 EX/35, Часть III), ревизор со стороны высказал определенные рекомендации в отношении политики возмещения расходов. Будет продолжена работа по рационализации процедур, охватывающих все аспекты возмещения расходов, в частности механизм компенсации, в соответствии с этими рекомендациями.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета

25. Исполнительный совет,

1. **рассмотрев** документ 187 EX/6 Part XII,
2. **приветствует** усилия Генерального директора по укреплению стратегической направленности и обеспечению большей согласованности и программной концентрации Вспомогательной программы дополнительных мер и по повышению ее доступности и привлекательности для потенциальных доноров и партнеров;
3. **одобряет** Стратегию ЮНЕСКО по взаимодействию с частным сектором, содержащуюся в приложении к указанному документу,
4. **принимает во внимание** усилия Генерального директора, направленные на:
 - (а) обеспечение лучшего понимания политики возмещения расходов и надлежащего бюджетирования проектов;

- (b) повышение эффективности подготовки предложений по проектам, благодаря разработке и осуществлению простых и автоматизированных процессов;
 - (c) наращивание потенциала и навыков сотрудничества в вопросах активизации усилий по мобилизации внебюджетных средств, в том числе посредством взаимодействия с частным сектором;
5. **предлагает** Генеральному директору представить Исполнительному совету на его 190-й сессии доклад о дальнейшем развитии деятельности в отношении управления внебюджетными средствами и мероприятиями в Штаб-квартире и в подразделениях на местах, в том числе об осуществлении политики ЮНЕСКО по возмещению расходов и стратегии взаимодействия с частным сектором.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Стратегия ЮНЕСКО по взаимодействию с частным сектором

I. Контекст и обоснование

1. Пункт 141 Среднесрочной стратегии ЮНЕСКО на 2008-2013 гг. гласит: «ЮНЕСКО не может в одиночку достичь своих грандиозных целей. К счастью, у нее имеется широкий и беспрецедентный круг заинтересованных сторон, партнеров и сетей, стремящихся участвовать в ее работе: правительственные и неправительственные, государственные и частные партнеры, которые объединяют свои знания и ресурсы для достижения одной и той же цели благодаря присутствию ЮНЕСКО и поддержке с ее стороны».

2. Взаимоотношения партнерства и сотрудничества с частным сектором представляют собой новый, новаторский и творческий метод ведения дел в современном глобальном контексте, основанный на участии многих заинтересованных сторон. В последние годы становится ясно, что такой подход в духе взаимодействия потенциально способен обеспечивать более успешные результаты и ценные ресурсы для противостояния сложным глобальным вызовам. Это особенно актуально в нынешней ситуации в области международного развития в том, что касается усилий по мобилизации всех заинтересованных сторон и формированию критической массы ресурсов ради достижения согласованных на международном уровне целей в области развития (СМЦР), включая цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия (ЦРТ), и шесть целей в области образования для всех (ОДВ), а также обеспечения международных норм и стандартов.

3. Термин «частный сектор» охватывает все виды предприятий и бизнеса, включая малые и средние фирмы, национальные и международные корпорации, филантропические и корпоративные фонды, финансовые учреждения и частных предпринимателей. Партнерские связи с частными и государственными компаниями средств информации, которые в последнее время стали характерными для ЮНЕСКО, не охватываются стратегией, представленной в настоящем документе, и будут рассматриваться в отдельном документе по вопросам стратегии.

4. ЮНЕСКО готова в полной мере задействовать свой уникальный междисциплинарный и многосторонний потенциал для взаимодействия с частным сектором, отстаивая при этом свои этические нормы и ценности и выполняя свою роль и обязанности в качестве межправительственной организации и специализированного учреждения Организации Объединенных Наций. Для этого требуется руководящая роль, а также четкое определение и согласование целей партнерских связей, взаимоотношений сотрудничества и совместных действий. Благодаря принятию стратегического подхода в отношении взаимодействия с частным сектором, ЮНЕСКО может также рассчитывать на плодотворное использование синергии с частным сектором и присущего ему преобразовательного потенциала и знаний.

5. ЮНЕСКО считает, что партнерские связи и взаимоотношения сотрудничества имеют решающее значение для получения результатов в плане достижения ее стратегических программных целей и для расширения рамок ее влияния. Таким образом, все формы взаимодействия с частным сектором, будь то на глобальном, региональном или страновом уровне, должны согласовываться со стратегическими программными целями и программными приоритетами Организации. ЮНЕСКО также имеет широкие возможности для содействия более эффективному согласованию глобальных инициатив с национальными стратегиями в области развития и для увязки местных/национальных потребностей и глобальных целей и процессов в области определения политики. В целом ожидается, что подобные партнерские связи будут поддерживать и усиливать значимость, авторитет, наглядность деятельности, воздействие, информационно-пропагандистское влияние, результативность и гибкость ЮНЕСКО.

6. В нынешней ситуации, касающейся деятельности по оказанию помощи, соблюдение принципов обеспечения эффективности помощи и разработка инновационных механизмов мобилизации ресурсов будет иметь еще более решающее значение. В этой связи ЮНЕСКО в своем сотрудничестве с частным сектором будет руководствоваться необходимостью действительно и эффективно осуществлять все программы.

7. В соответствии с решением 186 EX/17 о независимой внешней оценке (НВО) ЮНЕСКО и с рекомендациями Специальной рабочей группы Исполнительного совета по НВО ЮНЕСКО, в настоящее время разрабатываются сводные положения о политике в отношении партнерских связей в целом, которые будут представлены Исполнительному совету на его 187-й сессии (см. документ 187 EX/). Эти сводные положения послужат руководящей и направляющей основой для всех различных партнерских механизмов. Стратегии, посвященные каждой конкретной категории партнерских связей, подобные нынешней стратегии по взаимодействию с частным сектором, станут дополнением к всеобъемлющему сводному документу.

8. Партнерство с частным сектором дает ЮНЕСКО ряд сравнительных преимуществ.

- Бизнес-партнеры признают ЮНЕСКО в качестве широко известной международной организации с весомым и глобальным реноме, с прекрасной репутацией во всех ее сферах компетенции, с глобальными рамками охвата и с представленностью на местах.
- В частном секторе пользуется широким уважением миссия и роль ЮНЕСКО, выступающей от имени международного сообщества, а также ее позиция в качестве беспристрастного посредника, особенно в правительственных и академических кругах.
- Широкая сеть ЮНЕСКО и ее авторитет в глазах правительств, стратегических партнеров и экспертов во всем мире, а также в академических кругах повсеместно признается в качестве особого преимущества.
- Частный сектор также признает наличие у ЮНЕСКО сильного потенциала по организации международных мероприятий и инициатив высокого уровня.

9. На протяжении многих лет Организации работает с растущим числом партнеров из частного сектора во всем мире. Недавний обзор и обследование прошлого взаимодействия и сотрудничества ЮНЕСКО с частным сектором выявили разнообразную, многогранную и меняющуюся картину. Она отражает ряд подходов и взаимосвязей, от простого сбора средств до стратегических партнерских связей. На представленной ниже диаграмме показан широкий спектр разнообразных подходов ЮНЕСКО к работе с частным сектором.



10. В последние годы были сформированы более стратегические и взаимовыгодные отношения, союзы и информационно-пропагандистские партнерства с компаниями, корпоративными фондами и ассоциациями деловых кругов.

11. Этот анализ помогает обеспечить информационную основу для разработки ключевых принципов стратегии ЮНЕСКО. После одобрения Исполнительным советом настоящая стратегия будет оформлена в виде внутренних Оперативных руководящих принципов, которые будут предназначены для удобства использования, главным образом, сотрудниками ЮНЕСКО и к которым будет обеспечен публичный доступ национальным комиссиям и постоянным представительствам.

II. Принципы и критерии отбора партнеров в частном секторе

12. ЮНЕСКО будет применять следующие критерии при отборе партнеров в частном секторе:

- ЮНЕСКО будет сотрудничать с теми партнерами, которые привержены основным ценностям ООН и ее задачам, как это отражено в Уставе ООН и других соответствующих конвенциях и договорах Организации Объединенных Наций.
- Каждый партнер должен способствовать достижению стратегических программных целей и реализации секторальных или межсекторальных программных приоритетов и тем ЮНЕСКО.
- Все партнеры должны в рамках своей сферы влияния признавать, поддерживать и претворять в жизнь свод основных ценностей в области прав человека, гендерного равенства, трудовых отношений, окружающей среды и противодействия коррупции в соответствии с 10 принципами, изложенными в Глобальном договоре ООН.
- ЮНЕСКО не будет сотрудничать с теми структурами, которые:
 - не способны систематически демонстрировать приверженность соблюдению упомянутых выше принципов Глобального договора ООН;
 - причастны к нарушениям прав человека, мирятся с использованием насильственного или принудительного труда или детского труда, принимают непосредственное участие в продаже или производстве противопехотных наземных мин или кассетных бомб или иным образом не выполняют соответствующих обязательств или обязанностей, устанавливаемых Организацией Объединенных Наций;
 - нарушают санкции, введенные Советом Безопасности Организации Объединенных Наций;
 - имеют касательство к любым продуктам, услугам или действиям, противоречащим мандату ЮНЕСКО или подрывающим работу ЮНЕСКО.

13. Сотрудничество ЮНЕСКО с частным сектором будет основываться на следующих **руководящих принципах**:

- **безупречность репутации:** все партнерские отношения и другие связи должны соответствовать ценностям и принципам, установленным в Глобальном договоре ООН, и соотноситься с мандатом, миссией и принципами ЮНЕСКО;

- **беспристрастность:** все виды деятельности с субъектами и структурами частного сектора должны проводиться беспристрастным образом как в рамках международных отношений, так и применительно к деятельности и мероприятиям на национальном уровне;
- **взаимность:** общая цель всегда должна определяться с конкретным указанием задач, бенефициаров и ожидаемых итогов и результатов в соответствии с мандатом ЮНЕСКО и ее стратегическими программными целями;
- **ясность:** обязанности, роль и вклад каждого участника должны быть ясно определены;
- **транспарентность:** обе стороны должны проявлять откровенность и транспарентность относительно их намерений и целей, их готовности участвовать в деятельности на уровне старшего руководства и их приверженности взаимодействию и совместному достижению результатов с помощью эффективной работы;
- **справедливость:** никаким индивидуальным партнерам или внешним структурам не предоставляется несправедливых преимуществ;
- **подотчетность:** все аспекты сотрудничества и достигнутые результаты должны надлежащим образом оцениваться в соответствии с согласованными целями и стратегией осуществления;
- **устойчивость:** должна иметься возможность придания устойчивого характера результатам сотрудничества после истечения срока конкретного партнерского взаимодействия с целью обеспечения того, чтобы они в конечном итоге находились в полном распоряжении соответствующих сообществ или «конечных бенефициариев».

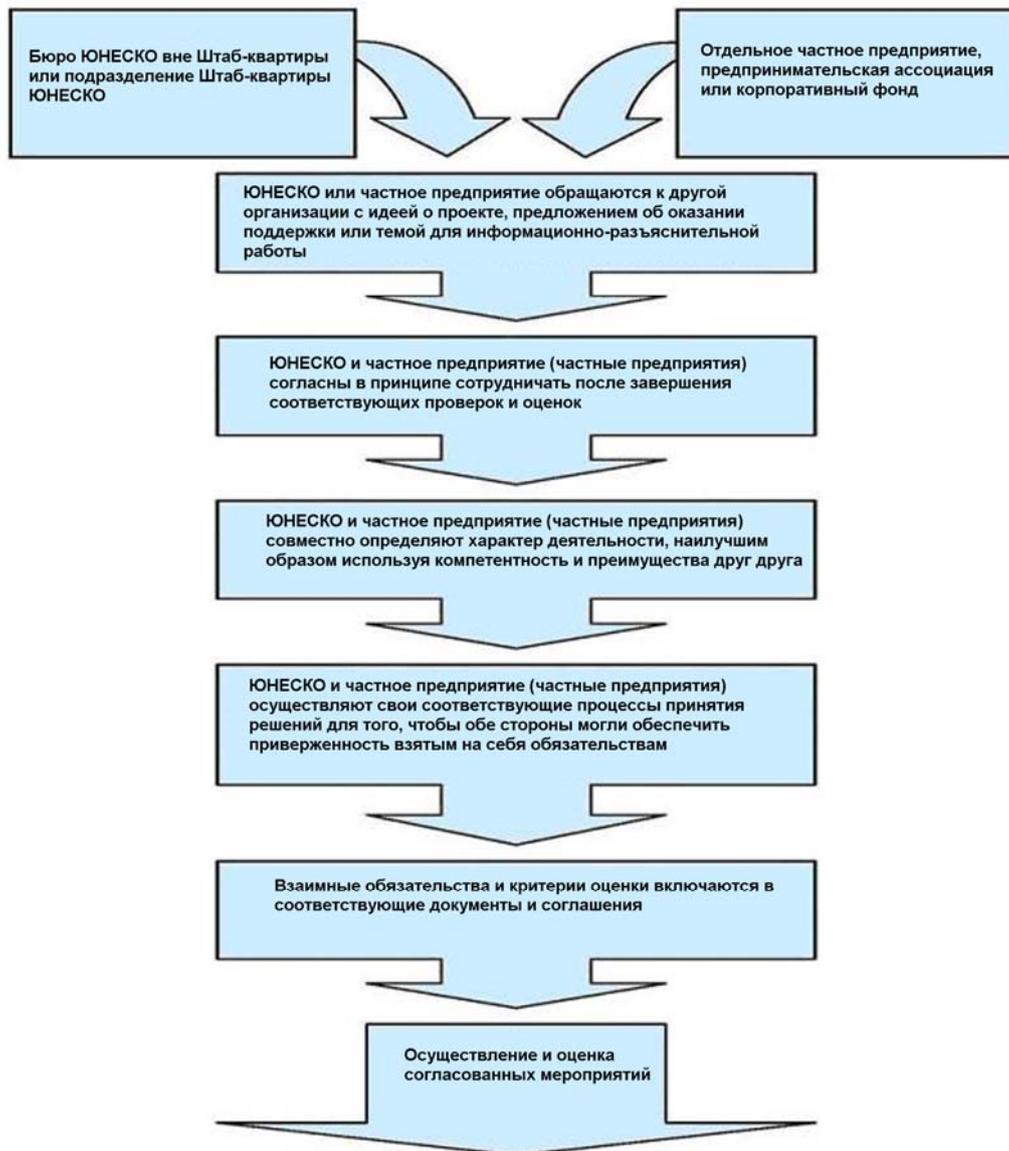
III. Ключевые компоненты стратегии

14. Предлагаемая стратегия должна основываться на преимуществах и добавленной стоимости Организации и учитывать при этом основные проблемы и задачи. Эта стратегия должна обеспечивать:

- **эффективное, последовательное и согласованное руководство** работой ЮНЕСКО с частным сектором как с программной, так и с оперативной точки зрения;
- **согласованные рамки для развития партнерских связей, ориентированных на конечные результаты, и на другие инициативы с частным сектором** на различных уровнях и с различными партнерами;
- **динамичное и перспективное ведение будущего сотрудничества между государственным и частным секторами**, отвечающего современным вызовам и возможностям в областях компетенции ЮНЕСКО.

Процессы взаимодействия

15. В приведенной ниже диаграмме представлены различные процессы, связанные с взаимодействием ЮНЕСКО с партнерами в частном секторе:



16. Для содействия осуществлению проактивного подхода к партнерским связям ЮНЕСКО создает межсекторальную группу старших руководителей из всех секторов и бюро, которая будет определять, с одной стороны, области и виды деятельности, в отношении которых Организация может стремиться к налаживанию партнерских связей – опираясь также на Вспомогательную программу дополнительных мер (ВПДМ) – и, с другой стороны, те программные области, которые надлежит представить вниманию структур частного сектора, проявившим готовность к партнерскому сотрудничеству с ЮНЕСКО, не выражая при этом никаких программных предпочтений.

17. Существует целый ряд методов и форм сотрудничества с партнерами ЮНЕСКО в частном секторе, которые ни в коей мере не носят взаимоисключающего характера. Выбор подхода должен четко определяться с самого начала. К их числу относятся следующие:

- оказание ЮНЕСКО прямой поддержки в виде вноса наличными средствами, вноса натурой, прикомандирования сотрудников или направления добровольцев на индивидуальной основе;
- оказание технической помощи, включая предоставление ЮНЕСКО консультативных услуг; в рамках этой формы сотрудничества ЮНЕСКО совместно с партне-

ром разрабатывает «продукт» или «услугу» в соответствии или во исполнение ее стратегических программных целей;

- оказание поддержки в разработке политики, стандартов и норм, которые связаны с мандатом ЮНЕСКО;
- поддержка усилий ЮНЕСКО в информационно-пропагандистской деятельности и в рамках диалога по вопросам политики.

Стратегические ориентиры для налаживания и поддержания партнерских отношений

18. Стратегия содержит нижеследующие компоненты.

(a) Принятие и развитие стратегического подхода к партнерству:

- необходимо на систематической, целенаправленной и избирательной основе обеспечивать сближение и налаживание отношений с потенциальными партнерами в частном секторе с учетом необходимости сведения к минимуму репутационных рисков, которые могут быть связаны с таким партнерством;
- следует четко определять цель партнерства в отношении того, должно ли оно служить разработке и осуществлению конкретных программных компонентов, проведению информационно-пропагандистской деятельности, мобилизации ресурсов, техническому сотрудничеству, спонсорским мероприятиям или развитию средств информации;
- необходимо обеспечивать согласованность всех форм партнерских связей с повестками дня и приоритетами в области развития страны соответствующего партнера;
- требуется обеспечивать связи с глобальными и региональными процессами и структурами развития партнерства и стремиться к выявлению синергии с партнерами ЮНЕСКО и с другими инициативами частного сектора;
- важно обеспечивать уточнение функций и обязанностей в рамках ЮНЕСКО в отношении осуществления и развития партнерских связей и инициатив с частным сектором, особенно в том, что касается управления проектами и ресурсами, мониторинга и руководства.

(b) Сосредоточение усилий на высокорезультативных взаимоотношениях и партнерских связях и сокращение оперативных и транзакционных издержек. Опыт показывает, что партнерские связи с частным сектором требуют определенного уровня обслуживания с точки зрения участия персонала на различных уровнях, осуществления коммуникации и обеспечения мониторинга/отчетности.

(c) Адаптация оперативных мероприятий ЮНЕСКО по взаимодействию с частным сектором путем установления стандартных расценок для услуг ЮНЕСКО и разработки типового механизма для реализации специфических возможностей финансирования.

(d) Укрепление ориентированного на конечные результаты стратегического планирования, мониторинга и оценки партнерских связей с частным сектором; мониторинг и оценки имеют решающее значение для успешного осуществления стратегического подхода к партнерским взаимоотношениям.

(e) Совершенствование использования символики ЮНЕСКО: повышение наглядности деятельности ЮНЕСКО и расширение рамок ее влияния зависят от обеспечения эффективного ассоциирования наименования, аббревиатуры и эмблемы ЮНЕСКО с теми мероприятиями, которые она осуществляет самостоятельно, а также совместно со своими сетями и партнерами. В то же время название, аббревиатура и эмблема ЮНЕСКО, будучи центральным компонентом достояния и интеллектуальной собственности Организации, должны пользоваться надежной защитой от ненадлежащего и несанкционированного использования. В рамках взаимодействия с частным сектором ЮНЕСКО будет применяться «Директивы, касающиеся использования наименования, сокращенного наименования, эмблемы и доменных имен ЮНЕСКО в Интернете» от 1 ноября 2007 г. (см. резолюцию 34 С/86).

(f) Обеспечение необходимого потенциала и эффективности для выполнения ЮНЕСКО всех своих партнерских обязательств, в том числе на страновом уровне; для расширения сферы ее влияния, повышения воздействия и усиления наглядности ее деятельности на всех уровнях; для мобилизации ресурсов и формирования устойчивой донорской базы, а также для обеспечения синергии между традиционными и новыми партнерами и заинтересованными сторонами посредством наращивания, объединения и плодотворного использования взаимодополняющихся преимуществ и возможностей.

(g) Инвестирование в укрепление внутреннего потенциала: стратегия потребует достаточных инвестиций для систематического целевого обучения с целью повышения квалификации персонала и создания потенциала; это должно стать неотъемлемой частью корпоративной программы обучения и развития в Организации, обеспечивая подготовку специалистов по программам в Штаб-квартире и подразделениях на местах в отношении **навыков ведения переговоров и налаживания партнерских связей**, с уделением особого внимания рискам и выгодам, связанным с взаимодействием с частным сектором (включая правовые аспекты партнерства).

(h) Пересмотр правил и политики кадрового обеспечения ЮНЕСКО: включение требований относительно навыков налаживания партнерских связей в описание должностных обязанностей и в служебные характеристики об оценке профессиональной деятельности; обеспечение систем прикомандирования сотрудников и их временного направления в распоряжение других организаций.

(i) Назначение в каждом секторе и в каждом подразделении на местах координаторов по мобилизации ресурсов с полномочиями по привлечению средств со стороны частного сектора и других традиционных и новых доноров; создание сети координаторов в частном секторе для совместного использования знаний и экспертной компетентности.

(j) Содействие взаимопониманию и уважительному отношению к различным культурам, ценностям и методам, используемым ЮНЕСКО и ее партнерами в частном секторе, а также поощрение передачи и совместного использования знаний и экспертной компетентности.

(k) Расширение географического охвата и освоение новых возможностей финансирования.

- Имеется значительный потенциал для партнерского взаимодействия с частным сектором и сбора средств во всех регионах мира, в частности в странах с ниже-средним уровнем дохода, и ЮНЕСКО обеспечит, в частности, мобилизацию сети своих подразделений на местах для использования возможностей финансирования в рамках частного сектора в этих странах. Будут также предприниматься усилия для взаимодействия с более многочисленными фондами по тематическим областям, представляющим взаимный интерес. С этой целью будет готовиться **подборка сведений о корпоративных и благотворительных фондах.**

- Особое внимание будет уделяться сбору средств **частных лиц**. Первый экспертный обзор ситуации в других учреждениях Организации Объединенных Наций показал, что благодаря скромным инвестициям некоторые учреждения смогли **с помощью Интернета** привлечь значительные ресурсы для решения конкретных задач.
- Будут также предприниматься усилия для увеличения **нефинансовых взносов со стороны частного сектора**, таких как продукты, услуги, техническая экспертиза и ноу-хау, распространение рыночной информации, материально-техническое снабжение и кадровое обеспечение.

(I) **Повышение наглядности деятельности ЮНЕСКО с ориентацией на потенциальных партнеров в частном секторе.** ЮНЕСКО необходимо разработать четкие и последовательные внешние и внутренние коммуникационные материалы о ее программных инициативах и ее всеобъемлющем подходе к работе с частным сектором.