



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte I

PARÍS, 26 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE I

EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE LA UNESCO PARA LA SEGUNDA MITAD DEL DECENIO DE LAS NACIONES UNIDAS DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (2005-2014)

RESUMEN

En cumplimiento de las Decisiones 184 EX/11, 185 EX/9 y 186 EX/6 (III), la Directora General facilita información sobre los progresos realizados en los planos mundial y regional, y desde un punto de vista intersectorial, en la ejecución de la Estrategia de la UNESCO para la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014).

El informe abarca el periodo 2010-2011 y complementa los informes sobre los progresos realizados presentados en reuniones anteriores del Consejo Ejecutivo, que figuran en los documentos 184 EX/11, 185 EX/9 y 186 EX/6 Parte III.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades se ciñen a los parámetros del documento 35 C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión que figura en el párrafo 4.

1. Este documento se presenta en cumplimiento de las Decisiones 184 EX/11 y 185 EX/9, en las que se invita a la Directora General a facilitar información, en sus informes periódicos al Consejo Ejecutivo, sobre la aplicación de la Estrategia de la UNESCO para la segunda mitad del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014).

2. Asimismo, de conformidad con la Decisión 186 EX/6 (III) y con miras a racionalizar la distribución de documentos a los órganos rectores, el informe sobre los progresos realizados figura en el documento 36 C/INF.13, que se adjunta al presente documento y que se presentará a la Conferencia General en su 36ª reunión.

3. El presente documento se somete a la consideración del Consejo Ejecutivo.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

4. El Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando sus Decisiones 177 EX/9, 184 EX/11 y 186 EX/6 (III),
2. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte I,
3. Acoge con beneplácito los esfuerzos de la Directora General por movilizar a todos los sectores del programa de la UNESCO y sus redes para fortalecer sus contribuciones a la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) y al Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible, con miras a lograr una ejecución intersectorial de la Estrategia de la UNESCO para la segunda mitad del Decenio en los planos mundial y regional, así como ayudar a los Estados Miembros a seguir reforzando la integración de la EDS en sus programas y planes nacionales;
4. Invita a la Directora General a proseguir sus esfuerzos para promover la EDS y el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible durante el próximo bienio;
5. Invita asimismo a la Directora General a movilizar a los Estados Miembros y otras partes interesadas para que contribuyan a los preparativos de la Conferencia de fin del Decenio en 2014, que organizarán conjuntamente la UNESCO y el Gobierno del Japón.



General Conference
36th Session, Paris 2011

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>.



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

Conférence générale

36^e session, Paris 2011

ANEXO

inf

187 EX/6 Parte I
Anexo

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>.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte II

PARÍS, 12 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE II

LAS INSTITUCIONES CULTURALES Y EDUCATIVAS EN EL IRAQ

RESUMEN

Este documento se presenta en cumplimiento de la Decisión 185 EX/35. En él se resumen los avances realizados por la UNESCO, desde la 185ª reunión del Consejo Ejecutivo en la prestación de asistencia en favor del Iraq.

Este punto no entraña repercusiones financieras ni administrativas.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 42.

INTRODUCCIÓN

1. En este documento se informa de los progresos realizados desde julio de 2010 en la contribución de la UNESCO, dentro de sus ámbitos de competencia, a las actividades de reconstrucción y reconciliación en el Iraq.

2. Durante el periodo considerado la situación general en el Iraq siguió siendo frágil. Lo que por un lado se ganó en estabilidad política, con el nombramiento del Gobierno en diciembre de 2010, se perdió por el otro por las interminables negociaciones sobre puestos ministeriales, las deficientes condiciones de los servicios básicos y la inminente retirada de las fuerzas estadounidenses. El Iraq no ha permanecido inmune a los históricos acontecimientos de la región, y también ha sido escenario, aunque en menor medida que otros países, de manifestaciones y protestas centradas básicamente en el suministro de electricidad y otros servicios esenciales. En este sentido, la Oficina de la UNESCO para el Iraq está tratando de ampliar su cartera de proyectos que puedan surtir efecto rápidamente. En cuanto a la seguridad, pese a los importantes progresos logrados por la policía y el ejército iraquíes, cada día siguen produciéndose graves incidentes.

3. En aplicación de las normas de seguridad de las Naciones Unidas, la UNESCO sigue realizando la mayoría de sus actividades en el Iraq desde Amán, pero dispone en el Iraq de dos funcionarios internacionales que trabajan a jornada completa con el apoyo de un grupo básico de empleados nacionales. El personal encargado de los programas lleva a cabo periódicamente misiones en el país: en el primer semestre de 2011 se realizaron en promedio 13 misiones sobre el terreno al mes. Desde 2008 la UNESCO ha duplicado su número anual de misiones en el Iraq.

4. En enero de 2011 entraron en funcionamiento el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2011-2014 (MANUD) para el Iraq y un "fondo único" (un fondo fiduciario de donantes múltiples) que lo complementa. La UNESCO interviene en los cinco ámbitos prioritarios definidos para el MANUD 2011-2014, y el Coordinador Residente le ha pedido que, junto con el UNICEF, copresida el Grupo de Trabajo sobre Educación que acaba de constituirse como parte de la Prioridad IV del MANUD (servicios básicos). La Organización se guía por la concepción de planificación estratégica por país que se codifica en el *Documento de la UNESCO destinado a la programación por país (UCPD) 2010-2014* y en la Estrategia de la UNESCO de Apoyo a la Educación Nacional (UNESS). Ambos documentos concuerdan perfectamente con el MANUD y el Plan Nacional de Desarrollo del Iraq para 2010-2014.

5. Durante el periodo considerado, y habiendo obtenido un considerable volumen de recursos extrapresupuestarios a finales de 2009 y principios de 2010, la UNESCO se dedicó sobre todo a acelerar la ejecución de los programas. Entre diciembre de 2010 y marzo de 2011, la UNESCO dio por concluidos seis proyectos financiados por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD) por un importe total de 23 millones de dólares estadounidenses, proyectos que ahora mismo se están evaluando. La Oficina de la UNESCO para el Iraq está aplicando la política de someter a evaluación externa todos los proyectos financiados con cargo al fondo fiduciario.

EDUCACIÓN

6. La educación sigue siendo el principal ámbito de asistencia de la UNESCO en el Iraq. Además de copresidir con el UNICEF el Grupo de Trabajo sobre Educación del MANUD, la Organización ha ayudado al Gobierno del Iraq a establecer un Comité de Coordinación de la Educación en el que participan todas las instancias importantes que trabajan en este sector (Gabinete del Primer Ministro, ministerios, UNESCO, UNICEF, USAID, Unión Europea, British Council y Banco Mundial). La primera reunión del grupo se celebró el 25 de junio de 2011 en Bagdad.

7. La asistencia de la UNESCO sigue girando básicamente en torno a la prestación de apoyo y asesoramiento globales de cara a la reforma del sistema educativo (con proyectos relativos a la educación básica, secundaria y superior, la formación técnica y profesional y la educación no formal), conforme a las recomendaciones dimanadas de la conferencia que se celebró en París en 2008 sobre el tema: “El derecho a la educación en países afectados por conflictos: acabar con las amenazas que pesan sobre el futuro del Iraq”, organizada con el patrocinio de Su Alteza la Jequesa Mozah Bint Nasser Al-Missned.

Fortalecer el planeamiento y la administración de la educación nacional

8. En colaboración con la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) de las Naciones Unidas se ejecutó el proyecto relativo a las TIC en la educación (1.900.000 dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), mediante el cual se han establecido un centro de formación y dos escuelas piloto en cada una de las cinco provincias (Bagdad, Mosul, Erbil, Basora y Nayaf), así como un centro dedicado a la aplicación de las TIC a la formación y a la elaboración de programas, y se ha elaborado una política de aprendizaje electrónico para el Ministerio de Educación. El proyecto, cuya fase operativa se dio por concluida el 31 de marzo de 2011, ahora está en curso de evaluación.

9. Mejora de las condiciones de aprendizaje en zonas vulnerables del Iraq a fin de cumplir los objetivos de la Educación para Todos (EPT) (1.700.000 dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq): junto con el UNICEF, ONU-Hábitat, el UNIFEM, la OMS y la Oficina de Derechos Humanos de la UNAMI (Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq), la UNESCO está fortaleciendo la capacidad institucional del Ministerio de Educación y sus direcciones generales y colaborando con el UNICEF y el Banco Mundial para elaborar una estrategia nacional de educación para el Iraq.

10. Evaluación de las necesidades en materia de educación (800.000 dólares, que aporta Alemania por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq): la UNESCO trabaja en colaboración con los ministerios de Educación, Educación Superior y Asuntos Sociales y Laborales para evaluar las necesidades del sector de la educación. Aparte de proporcionar datos para fundamentar las intervenciones en el sector educativo en general, este proceso servirá para fortalecer las capacidades de las contrapartes iraquíes.

11. Modernización del sector público (2 millones de dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq): como parte de una iniciativa de gran envergadura de las Naciones Unidas para poner en marcha la reforma de las administraciones públicas y los ministerios en sectores sociales básicos del país, la UNESCO encabeza esta intervención por lo que respecta al sector de la educación.

12. Elaboración de nuevos planes de estudios iraquíes: éste es uno de los cuatro nuevos proyectos respaldados por Qatar (4,9 millones de dólares), y constituye una importante iniciativa para refundir los programas y manuales escolares y contribuir así tanto a la modernización como a la reconciliación del país. Su objetivo principal es el de secundar con asistencia técnica la adquisición de las aptitudes necesarias para elaborar y evaluar planes de estudios, lo que acrecentará el valor añadido de los nuevos programas escolares desde el doble punto de vista de lo que aprenden los alumnos y de los resultados que obtienen. Está previsto que el proyecto concluya en septiembre de 2014.

Rehabilitar la educación secundaria y la enseñanza y formación técnica y profesional

13. Programa de desarrollo local (3,2 millones de dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq). Este proyecto, instituido con otros seis organismos de las Naciones Unidas (la OIT, la UNOPS, el UNIFEM, la OMS, ONU-Hábitat y el PNUD), tenía por objeto mejorar la prestación de servicios y la creación de empleo en tres zonas determinadas

del Iraq. La UNESCO reforzó la enseñanza y formación técnica y profesional (TVET) en esas zonas rehabilitando y equipando centros de formación profesional e impartiendo formación al personal. Actualmente se está evaluando este proyecto, cuya fase operativa concluyó el 31 de marzo de 2011.

14. Mejora de la adecuación y la calidad de la TVET (5,3 millones de dólares, que aporta Alemania por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq): entre los resultados de este proyecto están la elaboración y aceptación de un modelo de gestión de la TVET y, en colaboración con el sector privado iraquí, la aplicación práctica de un programa modelo de aprendizaje. El proyecto, cuya fase operativa se dio por concluida el 31 de marzo de 2011, está en curso de evaluación. Actualmente se lleva a cabo un proyecto similar en el Gobierno Regional del Kurdistán (1 millón de dólares, que aporta Alemania por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq).

15. Programa de formación de profesores de educación básica y secundaria: este proyecto, financiado por Qatar (4 millones de dólares), tiene por objeto el perfeccionamiento y la concepción de una nueva metodología docente para que 350 formadores de docentes puedan a su vez formar a 40.000 profesores, a lo que se suma el refuerzo de los medios de acción de los centros de formación de docentes del Ministerio de Educación y el Ministerio de Educación Superior.

Rehabilitar la enseñanza superior

16. Formación de docentes (2,3 millones de dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq). Este proyecto sentó las bases de una red profesional de formación de docentes en el país, con la creación de lazos de colaboración entre ocho instituciones iraquíes y seis universidades internacionales y la capacitación de unos 300 expertos con el fin de establecer un núcleo de formadores de docentes en el país. Su fase operativa concluyó el 31 de marzo de 2011, y actualmente es objeto de evaluación.

17. Rehabilitación del sistema iraquí de enseñanza superior: este proyecto, financiado por Qatar (8,5 millones de dólares), está concebido como una intervención de gran calado para reforzar las capacidades institucionales del Ministerio de Educación Superior y los establecimientos de educación superior a fin de mejorar su adecuación y la calidad de sus sistemas. La idea es que ello sirva también para frenar el éxodo de profesores universitarios iraquíes y animar a los que están en el extranjero a regresar al país.

Garantizar el acceso a la educación

18. Empezó a funcionar satisfactoriamente la cadena de televisión educativa por satélite "Iraqi Edu" (5,6 millones de dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), que con la emisión de programas didácticos las 24 horas del día ofrece una educación de calidad a los estudiantes iraquíes, ya estén dentro o fuera del país, ya sean refugiados, desplazados internos, niñas o estudiantes con necesidades especiales. El 31 de marzo de 2011 se dio por concluida la fase operativa del proyecto, que ahora mismo está en curso de evaluación.

19. La UNESCO lleva adelante el proyecto de promoción de los valores cívicos y las competencias para la vida activa entre los adolescentes a través de la educación (1.227.205 dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq) en colaboración con la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de Derechos Humanos de la UNAMI. Este proyecto apunta a reforzar las capacidades institucionales y humanas en el sector de la educación del Iraq para poder dispensar una educación de calidad mediante la promoción de valores cívicos y competencias para la vida activa entre profesionales de la enseñanza, instancias administrativas y decisorias del sector público, legisladores y jóvenes.

20. La Iniciativa de Alfabetización: Saber para Poder (LIFE) en el Iraq, financiada por Qatar (6,4 millones de dólares), viene a reforzar las capacidades humanas e institucionales para ofrecer programas de alfabetización y educación no formal de calidad en los planos nacional y provincial. La UNESCO trabaja en estrecha colaboración con el Gobierno del Iraq a todos los niveles, con organizaciones no gubernamentales y con las comunidades locales para hacer realidad el objetivo de la Educación para Todos (EPT) de reducir a la mitad las tasas de analfabetismo para el año 2015. La última semana de septiembre de 2010 se puso en marcha una campaña nacional de sensibilización en cuyo transcurso se organizaron, junto con el Ministerio de Educación y 60 ONG nacionales, eventos para más de 27.000 personas de todo el país.

21. La UNESCO sigue manteniendo un sitio web que contiene las versiones electrónicas de todos los manuales escolares iraquíes, así como material de apoyo a la docencia, para que se sirvan de ello tanto los desplazados internos y refugiados como la población estudiantil en general.

CULTURA

22. En el ámbito de la cultura la UNESCO, trabajando en colaboración con el Ministerio de Cultura y otras instituciones e interesados iraquíes competentes, desempeña una función protagónica en la lucha contra el tráfico ilícito de bienes culturales y la protección de los sitios iraquíes de importancia cultural. La Organización lleva a cabo una labor pedagógica sobre la necesidad de proteger el rico patrimonio cultural del país y a la vez se esfuerza por crear las condiciones necesarias para el desarrollo de las industrias culturales. Tales actividades contribuyeron no sólo a reforzar la protección del patrimonio cultural iraquí, sino también a fomentar la reconciliación entre comunidades.

23. Los días 3 y 4 de abril de 2011 se celebró en Erbil la quinta sesión plenaria del Comité Internacional de Coordinación para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural de Iraq (ICC). Además de pasar revista a las acciones que debían emprenderse para impedir que se siguiera erosionando el patrimonio cultural iraquí, el ICC recomendó que: i) se preparase un plan maestro de ordenación de las marismas con vistas al posible establecimiento de un sitio del patrimonio de tipo mixto, a la vez cultural y natural; ii) se ampliase el Plan maestro de mantenimiento de la Ciudadela de Erbil para hacer de él un plan global de ordenación dentro del contexto urbano general de la Ciudadela; y iii) se elaborase un plan maestro para el Museo de Babilonia.

24. Tras los dos atentados con bomba perpetrados en el santuario de al-Askari de Samarra en febrero de 2006 y junio de 2007, la UNESCO preparó un programa de prerrestauración centrado en las obras preliminares urgentes para rehabilitar el santuario, primera fase que se financia con 5,4 millones de dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq) y otros 3 millones de dólares del Gobierno del Iraq a través de un fondo fiduciario de autobeneficio. Antes de la conclusión del proyecto, el avance de las obras ya hizo posible que a partir de principios de 2009 miles de peregrinos pudieran acceder al sitio cada semana. Cuando el Primer Ministro del Iraq visitó Samarra en enero de 2009 se refirió a ello como un paso decisivo hacia la reconciliación nacional, una importante característica de este proyecto tan notorio como delicado. Tras la conclusión de la fase operativa el 30 de junio de 2011, está en marcha actualmente la evaluación del proyecto.

25. Durante la primera fase del proyecto de revitalización de la Ciudadela de Erbil, financiada por el Gobierno Regional del Kurdistán (1.475.000 dólares), la UNESCO emprendió obras urgentes de reparación, creó capacidades locales de conservación y restauración y prestó apoyo a la elaboración de un plan maestro de conservación. Con la segunda fase del proyecto, financiada por el Gobierno Regional del Kurdistán (12,9 millones de dólares), se garantizará la conservación del sitio de la Ciudadela a fin de preparar su completa restauración. Ello también servirá para establecer los procedimientos de gestión y operativos y reforzar los medios de acción

nacionales para llevar a cabo labores semejantes en otros sitios de importancia cultural que estén dañados.

26. El proyecto de ordenación de la “zona tampón” de la Ciudadela de Erbil, financiado por el Gobierno Regional del Kurdistán (340.000 dólares), tiene por objeto fijar pautas claras y reglamentos para la ordenación del entorno urbano de la Ciudadela de Erbil, comprendidos los distritos y edificios históricos de sus alrededores.

27. Conscientes de la necesidad de adoptar medidas para preservar las marismas iraquíes, la UNESCO y el PNUMA, gracias a la contribución de Italia (200.000 dólares), trabajan conjuntamente en el proceso de presentar una candidatura de inscripción de las marismas de Mesopotamia en la Lista del Patrimonio Mundial.

28. El del Museo Sulaymaniyah podría ser un proyecto emblemático idóneo para introducir en la región kurda planteamientos museológicos punteros y prácticas idóneas reconocidas internacionalmente. El proyecto, financiado por la Comisión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq (350.000 dólares), girará básicamente en torno a la educación y la divulgación educativa, los servicios a los visitantes, las exposiciones, los métodos pedagógicos, las relaciones públicas y las labores de promoción y comercialización.

29. La UNESCO también ayuda al Gobierno del Iraq a elaborar una estrategia nacional de turismo con un proyecto (1 millón de dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq) centrado en fortalecer las capacidades del Consejo Estatal de Turismo y en reforzar los medios de acción y procesos para promover sitios de interés cultural y/o religioso.

30. La UNESCO suscribió un Memorando de Entendimiento para secundar los preparativos y las actividades programadas para 2012 en la ciudad de Nayaf, que ese año será capital de la cultura islámica. El cementerio de Wadi al-Salam, de Nayaf, se ha incluido en la lista indicativa del Patrimonio Mundial.

31. El proyecto de restauración de los laboratorios del Museo Nacional del Iraq, sito en Bagdad (1 millón de dólares, que aporta el Japón), reforzó la capacidad del país para gestionar el retorno y las labores urgentes de conservación de objetos saqueados tras la caída del régimen anterior. Las primeras fases del proyecto se centraron en el suministro de equipo y material para rehabilitar los laboratorios, y la última parte consistió en impartir una formación completa en el extranjero al personal encargado de la conservación. En otoño de 2010 concluyó la sexta (y última) sesión de formación en el Japón. Ahora se está ultimando la publicación de un glosario de términos técnicos.

CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES

32. En el ámbito de la ciencia, la UNESCO forma parte de dos grupos de trabajo del MANUD, el de recursos hídricos y el de medio ambiente, y desempeña una función clave en el refuerzo de las capacidades en ordenación de recursos hídricos y en temas ambientales, así como en el grupo de trabajo sobre recursos hídricos establecido a principios de 2010 por el Coordinador Residente de las Naciones Unidas. A la vez que ayuda a modernizar el sector de las ciencias iraquí para potenciar su participación en la recuperación del país, la UNESCO trabaja muy activamente en ámbitos relacionados con la ordenación de los recursos hídricos, tema de capital importancia para un país ribereño como el Iraq.

33. El proyecto de rehabilitación y conservación de los sistemas de karez en las provincias septentrionales (1.600.000 dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq) tiene por finalidad limpiar y rehabilitar algunos sistemas de karez con la intervención de las comunidades locales y al mismo tiempo actualizar los conocimientos teóricos y prácticos de conservación y mantenimiento de estos antiguos sistemas hidráulicos para la gestión del agua a

largo plazo. El proyecto, cuya fase operativa llegó a término el 31 de marzo de 2011, está ahora en curso de evaluación.

34. La elaboración de un plan maestro de ciencia, tecnología e innovación en el Iraq para 2011-2015, proyecto financiado por el Fondo Fiduciario del Japón y el Gobierno del Iraq (210.000 dólares), tiene por objeto ayudar al Gobierno iraquí a definir, basándose en las necesidades y en los resultados perseguidos, un plan maestro a medio plazo en la materia que sirva de guía a Gobierno, empresas e instancias públicas en su esfuerzo por impulsar un desarrollo global e intensivo de la ciencia, la tecnología y la innovación.

35. El estudio hidrogeológico avanzado para una gestión sostenible de las aguas subterráneas en el Iraq, financiado por la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (675.000 dólares), se inscribe en una iniciativa general puesta en marcha conjuntamente por la UNESCO y nueve ministerios del Gobierno iraquí para mejorar el conocimiento y la gestión de los recursos freáticos del país por parte del Gobierno. En la primera fase del proyecto se hará un inventario de los datos existentes sobre recursos hidrogeológicos, que constituirá el punto de partida previo e indispensable para proceder a un estudio avanzado de esos recursos en la segunda fase del proyecto, ya propuesta y prevista para 2012.

36. El primer proyecto de las Naciones Unidas financiado por medio del “fondo único” del MANUD para el Iraq (fondo fiduciario de donantes múltiples) (por valor de 215.000 dólares) fue definido a principios de 2011 y tiene por objetivo secundar la elaboración de un plan nacional de gestión integrada de los riesgos de sequía. La UNESCO colabora con el PNUD para dotar al Gobierno del Iraq de mecanismos más eficaces para prevenir catástrofes de origen natural o humano, responder a ellas y atenuar sus consecuencias, principalmente instituyendo un plan nacional global e integrador para la gestión de los riesgos de sequía de acuerdo con prácticas idóneas internacionalmente aceptadas.

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

37. En el terreno de la comunicación hay cada vez más posibilidades de promover y proteger la libertad de expresión en Iraq. La UNESCO trabaja con los medios de comunicación y el Gobierno para fomentar el entendimiento mutuo entre los diferentes mandatos y funciones que existen en una sociedad democrática. La UNESCO, único organismo de las Naciones Unidas que tiene por mandato la defensa de la libertad de expresión, trabaja con otras partes interesadas para reforzar la seguridad de los profesionales iraquíes de los medios de comunicación y dar a conocer sus dificultades.

38. Cientos de personas asistieron a los actos organizados por la UNESCO el 3 de mayo de 2011 en Bagdad para celebrar el Día Mundial de la Libertad de Prensa 2011 en torno al tema “Los medios de comunicación en el siglo XXI: nuevas fronteras, nuevas barreras”. En tal ocasión, blogueros iraquíes anunciaron la constitución del primer sindicato iraquí de blogueros, bautizado “Iraq primero”, cuyo objetivo es promover valores de justicia, libertad e independencia política, así como impulsar el desarrollo cultural de todos los estratos de la sociedad iraquí.

39. En respuesta a la necesidad de información y de más sólidos medios de acción para potenciar el acceso del público a la información sobre las elecciones y los procesos electorales en el Iraq, la UNESCO está colaborando con el PNUD para ayudar a mejorar la cobertura y el seguimiento de los procesos electorales (3 millones de dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq). El proyecto apunta a reforzar los medios de acción de tres instancias que desempeñan un papel crucial: la Comisión Electoral Independiente de Alto Nivel, la Comisión Nacional Iraquí de Información y Medios de Comunicación (INCMC) y los profesionales de los medios de comunicación, de forma que estén capacitadas para cumplir sus

funciones respectivas y complementarias en el suministro de información oportuna, veraz e imparcial a las partes interesadas durante los ciclos electorales.

40. Gracias a la financiación de 1.300.00 dólares que aporta España por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq, la UNESCO colabora con el PNUD, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y la UNAMI para promover la existencia de medios de comunicación independientes, pluralistas y profesionales como uno de los pilares básicos de la democracia y la consolidación de la paz. Para ello se incide en tres líneas de trabajo: refuerzo del ordenamiento normativo y legislativo, apoyo a instituciones clave (universidades, órganos normativos y entidades profesionales) y elaboración de contenidos locales de gran calidad.

41. El proyecto para proteger a profesionales de los medios, defensores de los derechos humanos y miembros de los círculos universitarios del Iraq (1 millón de dólares, que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), encabezado por la UNESCO en colaboración con la UNOPS, responde al objetivo general de crear un entorno propicio a la protección de los civiles, reforzando para ello las normas de derechos humanos en todo el país, sobre todo en beneficio de los mencionados colectivos, que suelen estar en el punto de mira.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

42. Habida cuenta de lo que antecede, el Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando la Decisión 185 EX/35,
2. Habiendo examinado el documento 187 EX/6, Parte II,
3. Toma nota con satisfacción de los resultados obtenidos en la ejecución de actividades relacionadas con la educación, la cultura, la ciencia y los medios de comunicación y de la permanente movilización de considerables recursos extrapresupuestarios a tales efectos;
4. Alienta a la Directora General a que siga apoyando sin reservas al Gobierno del Iraq en la ejecución de sus programas educativos, culturales, científicos y relativos a los medios de comunicación, en particular mediante actividades de fortalecimiento de las capacidades y dando respuesta a las necesidades humanitarias más apremiantes de los grupos de población más afectados por la crisis, comprendidos los iraquíes desplazados;
5. Invita a la Directora General a que siga supervisando la ejecución de las actividades del Comité Internacional de Coordinación para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural del Iraq (CIC);
6. Manifiesta su agradecimiento a todos los donantes por su importante contribución a la acción de la UNESCO en favor del pueblo iraquí y los insta a seguir apoyando a la UNESCO en sus esfuerzos por propiciar la reconstrucción y el diálogo en el Iraq;
7. Exhorta a los donantes a que mantengan su financiación por conducto de la nueva modalidad de fondo fiduciario establecida como parte del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD);
8. Invita a la Directora General a que le presente en su 190ª reunión un informe sobre los avances realizados al respecto.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte III

PARÍS, 26 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE III

AVANCES REALIZADOS EN LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL (TVET)

RESUMEN

De conformidad con la Decisión 186 EX/43, en el presente informe se suministra información sobre los avances realizados en la aplicación de la Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (TVET), junto con un análisis de la cooperación establecida con otros interlocutores, una evaluación de los recursos internos y externos movilizados y un calendario de la aplicación de la Estrategia para la TVET hasta 2015.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades se ciñen a los parámetros del documento 35 C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 22.

Introducción

1. La UNESCO aplica la Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (Decisión 181 EX/8 [TVET] y documento 182 EX/INF.5) haciendo especial hincapié en sus tres ámbitos básicos: i) asesoramiento previo en materia de políticas y actividades conexas de desarrollo de capacidades; ii) clarificación conceptual de la adquisición de competencias y mejora del seguimiento de la TVET, y iii) funciones de centro de intercambio de información y contribución al debate mundial en torno a la TVET.

2. El presente informe contiene un resumen de los avances logrados en esos tres ámbitos básicos, junto con un análisis de la cooperación establecida con otros interlocutores, una evaluación de los recursos internos y externos movilizados y un calendario de la aplicación de la Estrategia para la TVET hasta 2015.

Avances logrados en los tres ámbitos básicos

Ámbito básico 1: Asesoramiento previo en materia de políticas y actividades conexas de desarrollo de capacidades

3. La UNESCO responde activamente a las solicitudes de los Estados Miembros en lo que se refiere al asesoramiento previo en materia de políticas y el fortalecimiento de las capacidades destinadas a elaborar políticas basadas en datos empíricos. En particular, la UNESCO se dedica a aumentar las capacidades de los países prioritarios en materia de TVET¹, contando con un apoyo considerable del Programa de creación de capacidades para la EPT (capEPT), y a aplicar el marco analítico para el examen de las políticas. En Afganistán, el programa contribuye a fortalecer la capacidad del sistema de TVET para responder a las necesidades del mercado de trabajo. En Madagascar, la Organización apoya la elaboración de una estrategia nacional de TVET, además del diseño y aplicación de programas sectoriales de TVET, dirigidos a jóvenes sin escolarizar. En Malawi, la UNESCO respaldó un diálogo nacional sobre la TVET, que permitió llegar a un acuerdo sobre un enfoque nacional de los programas de estudios de la TVET y la formación de docentes e instructores, incluida la creación de un centro nacional de coordinación para la formación de instructores.

4. En África, la Organización ya ha efectuado dos exámenes de las políticas, en Benin y Malawi (véase también el párrafo 14 *infra*), que dieron lugar a sendos procesos de diálogo sobre políticas con la participación de las principales partes interesadas. Se espera que tal diálogo sustente las respectivas políticas nacionales sobre la TVET y suscite el apoyo de los asociados para el desarrollo. La UNESCO también ha brindado consejos en materia de políticas en Djibouti, en relación con la reforma del sistema de formación profesional, centrándose en la vinculación entre el desarrollo socioeconómico, el mercado de trabajo y los elementos básicos del sistema de TVET. La UNESCO participa en un diálogo sobre políticas con los cinco países de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADC, que componen Botswana, la República Democrática del Congo, Malawi, Namibia y Zambia), con vistas a la elaboración de proyectos por país acordes con las distintas iniciativas de reforma en curso en cada uno de ellos. Se ha elaborado un marco estratégico regional de acción de cinco años, que se presentará a los Ministros de Educación de los países de la SADC en septiembre de 2011.

5. En los Estados árabes, de conformidad con la Estrategia para la TVET, la UNESCO ha suministrado a Arabia Saudita, el Líbano, Jordania y Omán asesoramiento técnico sobre la manera de mejorar el acceso de los jóvenes a los programas de la TVET de nivel secundario y postsecundario, mediante la incorporación e integración de la educación empresarial en los sistemas de enseñanza.

¹ Tres de los 20 países prioritarios para el Sector de Educación en 2010-2011 incluyen la TVET en su ámbito temático.

6. En Asia y el Pacífico, la UNESCO ha brindado apoyo al diálogo nacional sobre marcos nacionales de cualificaciones, en cooperación con diversos organismos asociados, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ). En Bangladesh y en cooperación con la OIT, la UNESCO apoya la elaboración de una política de desarrollo de las competencias, incluida la organización de una serie de talleres sobre la formulación de políticas, con participación de los principales interesados. En la República Democrática Popular Lao se emprendió un examen de las políticas y los asociados nacionales reciben apoyo para elaborar y poner a prueba un nuevo marco de garantía de calidad. En Kazajstán, se respaldó la formulación de una política de TVET, a través del aumento de las capacidades en planificación, gestión y coordinación. En el Pakistán, se aprobó la elaboración de un plan de desarrollo sectorial de las competencias en el sector de la construcción. En Camboya, se está realizando un examen de la política, en el que se basará la estrategia del Gobierno en materia de TVET.

7. En América Latina y el Caribe, la UNESCO ha iniciado un diálogo con la Organización de los Estados del Caribe Oriental (OECS), como primer paso de un proceso de colaboración relativo a los exámenes de las políticas de TVET a nivel nacional y subregional. Del 26 al 30 de septiembre de 2011 se celebrará un taller regional conjunto OIT-UNESCO sobre la promoción de políticas y sistemas eficaces de desarrollo de competencias, con el fin de reforzar las capacidades en los Estados Miembros y definir orientaciones para la realización de exámenes de las políticas en Estados Miembros escogidos.

Ámbito básico 2: Clarificación conceptual del desarrollo de competencias y mejora del seguimiento

8. La Estrategia para la TVET proporciona un marco para el seguimiento de la aplicación de dos instrumentos normativos que se refieren a la TVET: la Convención de 1989 sobre la Enseñanza Técnica y Profesional y la Recomendación Revisada de 2001 relativa a la Enseñanza Técnica y Profesional. Se ha preparado un estudio sobre la pertinencia y la repercusión de los instrumentos y que analiza los obstáculos que encuentran los Estados Miembros en el proceso de ratificación de la Convención. Las principales conclusiones de este estudio se presentan en el documento 187 EX/20 Parte IV. La decisión que adopte el Consejo Ejecutivo en su 187ª reunión guiará las futuras orientaciones de la actividad normativa en materia de TVET.

9. A nivel mundial, la UNESCO, en cooperación con otras organizaciones internacionales, está elaborando un marco conceptual para definir una serie de indicadores sobre los vínculos entre la TVET y el empleo. La UNESCO y la Fundación Europea para la Formación (ETF), en cooperación con la GIZ y la OIT, han elaborado un proyecto de documento de trabajo al respecto. Como complemento de esta labor y en respuesta a la petición de la Cumbre de Seúl del G20 (noviembre de 2010), el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre TVET (IAG-TVET, véase también el párrafo 14 *infra*) ha preparado un marco conceptual para la elaboración de indicadores de competencias comparables en el plano internacional y un planteamiento común para mejorar las estrategias nacionales de desarrollo de competencias. Ambos marcos se utilizarán en la elaboración de una definición amplia de las competencias básicas que son indispensables para aumentar la empleabilidad y la productividad en los países en desarrollo.

10. En el África subsahariana, la UNESCO ha efectuado un estudio sobre la situación de los sistemas de información estadística que tratan de la TVET y propone estrategias destinadas a mejorar la disponibilidad de datos y su calidad. En Asia y el Pacífico, la UNESCO está realizando un estudio temático regional sobre la transición de la escuela al trabajo², en cooperación con el Centro Internacional de la UNESCO para la Enseñanza y la Formación Técnica y Profesional (UNESCO-UNEVOC). En América Latina y el Caribe, la UNESCO y su centro UNEVOC preparan un documento analítico regional sobre el contexto técnico-político del sector de la TVET, que contendrá un inventario de los actuales sistemas de información y recomendaciones para su

² Estudios por país relativos a Bangladesh, Camboya, Filipinas, India, Indonesia, Kazajstán, Mongolia, República Democrática Popular Lao y Viet Nam .

mejora futura. Este estudio es consonante con la labor realizada en el África subsahariana, con miras a un examen mundial de los sistemas de información sobre la TVET.

Ámbito básico 3: Funciones de centro de intercambio de información y contribución al debate mundial en torno a la TVET

11. Se han iniciado, en coordinación con el país anfitrión y otras organizaciones internacionales, los trabajos preparatorios del Tercer Congreso Internacional sobre Enseñanza Técnica y Profesional (Shanghai, 14-16 de mayo de 2012). Se prevé un intenso proceso de consultas a fin de que los Estados Miembros participen en la concepción y organización del evento. Se está preparando un informe sobre la TVET de alcance mundial, en el que se examinarán las tendencias mundiales y la evolución regional que han dado forma a la TVET, así como la evolución de ésta y su papel en el desarrollo de competencias en el futuro. Además, el Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo correspondiente a 2012 centra la atención en la expansión de oportunidades para las poblaciones marginadas gracias al desarrollo de las competencias. El Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) contribuye al análisis de datos para ambos informes.

12. El centro internacional UNEVOC de la UNESCO trabaja en el perfeccionamiento de sus servicios en línea y la creación de una base de datos sobre la TVET que proporcione información básica sobre los sistemas de TVET en los Estados Miembros. Facilita también los debates e intercambios sobre los diferentes temas y desafíos que surgen en el terreno de la TVET, como competencias ecológicas y sostenibilidad, transiciones de la escuela al trabajo, el papel de las TIC en la TVET, el VIH y el SIDA en relación con la TVET, educadores e instructores del personal docente para la TVET, y la TVET en países emergentes y que salen de un conflicto.

13. En los Estados árabes, la UNESCO facilita la difusión de documentos y otro material pertinente en lengua árabe (por ejemplo, la traducción al árabe del documento conjunto de la UNESCO y la OIT *Towards an Entrepreneurial Culture for the 21st Century* ("Hacia una cultura empresarial para el siglo XXI")³, la traducción y publicación del Boletín UNESCO-UNEVOC⁴ y la difusión de dos publicaciones relacionadas con la TVET⁵ del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (IIEPE)).

Cooperación con asociados

14. El Grupo Interinstitucional sobre la TVET (IAG-TVET), constituido en 2009, tiene por finalidad mejorar la coordinación de las actividades de las organizaciones internacionales. En el plano mundial, el IAG-TVET comprende a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial y la UNESCO. Entre los miembros regionales más activos figuran el Banco Asiático de Desarrollo, la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Formación (ETF). Recientemente se han incorporado también el Banco Africano de Desarrollo (AfDB) y el Banco Islámico de Desarrollo. El Grupo Interinstitucional ha sido un mecanismo eficaz para mejorar la cooperación entre los organismos internacionales al facilitar las consultas sobre la Estrategia de la UNESCO para la TVET y aportar importantes contribuciones a la Estrategia para la Formación del G20 y su plan de acción para el desarrollo de los recursos humanos. En el marco del IAG-TVET se han organizado exámenes conjuntos de la TVET por países, así como mesas redondas destinadas a un amplio espectro de interesados (la UNESCO, el AfDB y la OIT en Malawi, 2010; la UNESCO y la OIT en Bangladesh, 2011; la UNESCO y la OIT en Benin, 2011).

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

⁴ http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin15ar.pdf
http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin16ar.pdf
http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/bulletin/Bulletin17ar.pdf

⁵ Planning for Technical and Vocational Skills Development (2010) y Recent Trends in Technical Education in Latin America (2010).

15. La UNESCO ha desempeñado un papel activo en la creación de un Equipo de Trabajo Interinstitucional (ETI) en África. Sus principales iniciativas abarcan intervenciones para la revitalización de la TVET en la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), que dieron lugar a intercambios y debates periódicos entre los organismos de las Naciones Unidas y la Secretaría de la CEDEAO, así como a un acuerdo de programa común para la puesta en práctica de un plan de acción destinado a apoyar a la CEDEAO con respecto a la TVET. Se llevó a cabo un estudio de viabilidad para la elaboración de un marco regional de cualificaciones, que se presentó a los asociados y la Secretaría de la CEDEAO en la reunión consultiva del ETI (Abuja, 5 y 6 de abril de 2011).

Movilización de recursos

16. De conformidad con el carácter prioritario concedido a la TVET en la actual Estrategia de la UNESCO a Plazo Medio enunciada en el documento 34 C/4 actual, y cuyo fortalecimiento se propone en el Proyecto de Programa y Presupuesto (36 C/5), la UNESCO ha materializado su compromiso con la TVET aumentando a 3.277.000 dólares estadounidenses la asignación que se le destina en el Presupuesto Ordinario del presente bienio. Además, el subsector de la TVET ha recibido durante el periodo 2009-2011 el 17% de la asignación presupuestaria total para el capEPT.

17. También ha aumentado la financiación extrapresupuestaria. Además del apoyo a largo plazo que brinda el Gobierno de Alemania al Centro Internacional UNESCO-UNEVOC, la Organización ha recibido fondos de la República de Corea para respaldar la creación de sistemas de TVET en cinco países escogidos de la Comunidad de Desarrollo del África Meridional (SADC, Botswana, Malawi, Namibia, República Democrática del Congo y Zambia), a través de un nuevo proyecto denominado "*Better Education for Africa's Rise (BEAR)*" [Una mejor educación para el crecimiento de África], destinado a contribuir a la promoción de los sistemas de TVET que responden a las necesidades del mercado de trabajo y a las de las personas. Esto se agrega a los compromisos de China respecto de la organización del Tercer Congreso Internacional sobre Enseñanza Técnica y Profesional y a la emblemática iniciativa para el desarrollo de competencias empresariales en los Estados árabes (Egipto, Jordania, Líbano, Marruecos y Túnez), con el apoyo de la Fundación StratREAL.

18. Existen otras opciones para seguir movilizand recursos adicionales, tanto interna como externamente. Pueden obtenerse recursos internos aprovechando las ventajas del trabajo en red establecido por el centro UNESCO-UNEVOC y dentro de la red UNEVOC, así como por el IEU y el IIEP y las cátedras UNESCO, y mejorando el trabajo en equipo de toda la comunidad de la UNESCO relacionada con la TVET. Externamente, pueden conseguirse más recursos por intermedio del IAG-TVET, procurando lograr una mayor coherencia interinstitucional en el apoyo brindado a los Estados Miembros.

Calendario para la aplicación de la Estrategia hasta 2015

19. La Estrategia establece la orientación básica de la labor de la UNESCO en materia de TVET durante el periodo 2010-2015. Aplicando los instrumentos de análisis y los conocimientos especializados adquiridos en el actual bienio, la Organización proseguirá la realización de la Estrategia para la TVET en 2012-2013, prestando apoyo a 15 Estados Miembros para que inicien la elaboración de políticas basadas en los principios de inclusión, igualdad entre los sexos y sostenibilidad, y ayudando a otros 15 países a establecer o reforzar los marcos existentes para el seguimiento y la evaluación de los sistemas de TVET.

20. Uno de los problemas que enfrenta la UNESCO reside en la necesidad de seguir mejorando su capacidad interna para aplicar la Estrategia, por lo que se refiere tanto a los recursos humanos como a los financieros, a fin de responder plenamente a las expectativas de los Estados Miembros y prestar un asesoramiento especializado de alta calidad en materia de desarrollo de competencias y análisis de políticas. Los conocimientos pueden mobilizarse recurriendo a aquellos

Estados Miembros que poseen una prolongada y probada experiencia positiva en la esfera de la TVET.

21. Un examen a mitad de periodo de la aplicación de la Estrategia para la TVET está previsto en 2012-2013, para lo cual se recurrirá especialmente a diversas fuentes, como los resultados del próximo Tercer Congreso Internacional sobre la Enseñanza Técnica y Profesional, las conclusiones del informe mundial sobre la TVET y el Informe de seguimiento de la EPT en el Mundo 2012. Los resultados de este examen orientarán las futuras decisiones y medidas destinadas a responder a las crecientes demandas y necesidades de los Estados Miembros en relación con la TVET y el desarrollo de competencias para el trabajo y la vida diaria.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

22. Habida cuenta de lo que antecede, el Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte III,
2. Alienta a la Directora General a que intensifique los esfuerzos de la Organización por hacer progresar la aplicación de la Estrategia para la TVET;
3. Pide a la Directora General que le presente, en su 191ª reunión (primer semestre de 2013), las conclusiones del examen a mitad de periodo de la aplicación de la Estrategia para la TVET.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte IV

PARÍS, 12 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE IV

CONTRIBUCIÓN DE LA UNESCO A LA ESTRATEGIA DE MAURICIO PARA LA EJECUCIÓN ULTERIOR DEL PROGRAMA DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LOS PEQUEÑOS ESTADOS INSULARES EN DESARROLLO (PEID)

RESUMEN

Por medio de este documento, la Directora General informa al Consejo Ejecutivo sobre la situación de la aplicación por parte de la UNESCO de la Estrategia de Mauricio para la ejecución ulterior del Programa de Acción para el Desarrollo Sostenible de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, que fue objeto de un examen quinquenal en todo el sistema de las Naciones Unidas los días 24 y 25 de septiembre de 2010.

En el *dispositivo intersectorial sobre la contribución de la UNESCO a la Estrategia de Mauricio para la ejecución ulterior del Programa de Acción para el Desarrollo Sostenible de los PEID*, que se encuentra bajo la autoridad del Subdirector General de Ciencias Exactas y Naturales (ADG/SC) y en el que participan los cinco sectores del programa en la Sede y fuera de ella, se establece el marco para la contribución unificada de la UNESCO.

En respuesta a la Decisión 185 EX/41, en el presente documento se presenta información actualizada sobre la contribución de la UNESCO y se ponen de relieve los resultados obtenidos por el dispositivo sobre los PEID durante el bienio 2010-2011.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades expuestas en el presente informe se ciñen a los parámetros establecidos en el actual documento C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 22.

1. La labor de la UNESCO para contribuir a la Estrategia de Mauricio está dirigida y coordinada por el *dispositivo intersectorial sobre la contribución de la UNESCO a la Estrategia de Mauricio para la ejecución ulterior del Programa de Acción para el Desarrollo Sostenible de los PEID* (el dispositivo sobre los PEID).

2. El dispositivo sobre los PEID, que establece un marco para la contribución unificada de la UNESCO a la ejecución de la Estrategia de Mauricio, adopta un enfoque integrado relativo al modo de vida y el desarrollo sostenibles en las islas, haciendo hincapié en los vínculos y la cooperación interregionales. El dispositivo sobre los PEID está dirigido por el Sector de Ciencias Exactas y Naturales, en colaboración con el Sector de Educación, el Sector de Ciencias Sociales y Humanas, el Sector de Cultura y el Sector de Comunicación e Información, tanto en la Sede como en las unidades fuera de la Sede. Se considera un *dispositivo de coordinación*, lo que refleja el carácter prioritario que se otorga a los PEID. Lo anterior facilita su interacción con otros dispositivos centrados en temas específicos, como por ejemplo el cambio climático y la educación para el desarrollo sostenible (EDS).

3. El enfoque actual del dispositivo sobre los PEID está orientado por los resultados de la Reunión de Examen de Alto Nivel sobre la Aplicación de la Estrategia de Mauricio que tuvo lugar en septiembre de 2010, así como por la Decisión 185 EX/41 adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 185ª reunión. Asimismo, la labor del dispositivo se guía por las Resoluciones 32 C/48, 33 C/8 y 35 C/33 Parte II, que están relacionadas con el Programa de Acción de la UNESCO para el Desarrollo Sostenible de los PEID. El dispositivo sobre los PEID **trata las vulnerabilidades singulares y particulares de los PEID, al mismo tiempo que se centra en ámbitos en los que la UNESCO tiene una ventaja comparativa dentro del sistema de las Naciones Unidas.**

4. Los esfuerzos de colaboración del dispositivo están encaminados hacia la ejecución de las actividades en curso, así como a la **planificación y coordinación de actividades y acuerdos de trabajo futuros**. Durante el presente bienio el dispositivo sobre los PEID ha realizado una serie de consultas con unidades participantes de toda la Organización, con miras a **definir resultados esperados para el documento 36 C/5** que tomen en consideración las prioridades actuales de los Estados Miembros de los PEID, el mandato y las ventajas relativas de la UNESCO, así como la necesidad de trabajar en mayor medida de manera plenamente intersectorial.

5. Se espera que **el papel activo del dispositivo en la promoción y planificación de actividades plenamente intersectoriales** cobre cada vez mayor importancia, debido a la modalidad de trabajo de los dispositivos intersectoriales que se propone para el periodo correspondiente al 36 C/5, en el que se otorga al dispositivo sobre los PEID una asignación presupuestaria destinada específicamente a las actividades intersectoriales. Los participantes en el dispositivo están intercambiando ideas, a fin de elaborar propuestas interdisciplinarias e interregionales en previsión de esta nueva modalidad.

6. Con el fin de garantizar que **los programas y actividades específicos de la UNESCO relativos a los PEID reflejen fielmente las preocupaciones actuales de sus 44 Estados Miembros y Estados Miembros Asociados de los PEID**, el dispositivo sobre los PEID participa en intercambios periódicos con el Comité de Representantes de los PEID ante la UNESCO. Este Comité, presidido actualmente por las Bahamas, cumple la función de cauce para el intercambio de información entre las Delegaciones de los Estados Miembros de los PEID ante la UNESCO. **Se invita periódicamente a los representantes de la Secretaría de la UNESCO a participar en las reuniones del Comité**, para que presenten información sobre las actividades, la planificación y las novedades de la UNESCO, y participen en un intercambio de información informal sobre cuestiones que interesan particularmente a los PEID. En respuesta a una petición del Comité, el dispositivo sobre los PEID elaboró recientemente una **lista detallada de acontecimientos y actividades sobre los PEID en curso y previstos para el bienio 2010-2011.**

7. Aparte de la Sección de las Pequeñas Islas y los Conocimientos Indígenas del Sector de Ciencias Exactas y Naturales, que contribuye a las actividades de toda la Organización sobre los PEID y se encarga además de su coordinación, en otros programas se han adoptado medidas recientemente para prestar servicios más adaptados a los Estados Miembros de los PEID. Estos programas comprenden un programa específico para los PEID sobre el Patrimonio Mundial, un portal especial para los PEID en el sitio web del programa del Patrimonio Cultural Inmaterial, así como un sitio web de Comunicación e Información para los PEID.

8. A continuación, se presenta un breve resumen que **abarca actividades escogidas puestas en marcha desde la 185ª reunión del Consejo Ejecutivo**, en relación con los cuatro resultados esperados del documento 35 C/5 relativos al dispositivo sobre los PEID. No se pueden mencionar todas las actividades, debido a que el alcance y la dimensión de las contribuciones de la UNESCO a los PEID sobrepasan en gran medida los límites del presente informe.

9. Durante el primer semestre de 2011, la UNESCO emprendió una serie de actividades destinadas a tratar las vulnerabilidades particulares de los PEID relativas al cambio climático, prestando especial atención a la subregión del Caribe. En marzo de 2011, el **Sector de Ciencias Sociales y Humanas** de la UNESCO, en colaboración con el Gobierno de Saint Kitts y Nevis y con el respaldo de la Fundación Friedrich Ebert, organizó una reunión de alto nivel en Basseterre (Saint Kitts y Nevis) sobre **Adaptación al cambio climático en el Caribe: ciencia, ética y políticas**. En la reunión se examinó la manera en que la ciencia del clima y la ética se pueden poner al servicio de la formulación de políticas en los planos local e internacional. Asimismo, se elaboró un comunicado en el que se recomienda a la UNESCO llevar a cabo actividades específicas en tres ámbitos: respaldo a la consolidación y mejora de los sistemas de observación del clima y alerta temprana; cooperación en materia de investigación, haciendo hincapié en las ciencias sociales y humanas; y educación sobre el cambio climático para el desarrollo sostenible. En respuesta a estas recomendaciones, y de acuerdo con los resultados esperados del dispositivo sobre los PEID, el seguimiento comprendió varias actividades destacadas.

10. La **Comisión Oceanográfica Intergubernamental** siguió brindando apoyo a una serie de cuestiones prioritarias sobre los PEID, que responden directamente a las recomendaciones de la reunión en Saint Kitts y Nevis. Entre las actividades de la COI figuraron el apoyo a la adaptación al cambio climático y la preparación para los desastres naturales en los PEID, prestándose especial atención a los sistemas de alerta temprana contra los tsunamis en el Pacífico, el Océano Índico y el Caribe, así como la armonización de actividades de fortalecimiento de capacidades y recaudación de financiación para dichas actividades en los PEID.

11. En junio de 2011 se celebró en las Islas Vírgenes Británicas un **taller regional acerca de la educación sobre el cambio climático para el desarrollo sostenible en el Caribe**. En la reunión participaron encargados de la formulación de políticas, académicos, profesores, educadores, responsables de la elaboración de planes de estudio, expertos en desarrollo, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, científicos y expertos en cambio climático de 15 países caribeños. Mediante mesas redondas y grupos de trabajo temáticos y regionales, en la reunión se elaboró una declaración relativa a la educación sobre el cambio climático para el desarrollo sostenible en el Caribe, así como dos planes de acción subregionales para ese tipo de educación.

12. Estos documentos finales servirán de fundamento para una **reunión interregional de expertos de la UNESCO sobre los PEID acerca de la educación sobre el cambio climático**, que se prevé que se llevará a cabo en Nassau (Bahamas) en septiembre de 2011. En la reunión participarán especialistas en educación y cambio climático de todas las regiones de los PEID, con miras a elaborar una guía común para la preparación de programas educativos sobre el cambio climático en los PEID. La organización de este evento, que se realiza gracias a los fondos aportados por los Gobiernos de Dinamarca y Japón, refleja la **prioridad que se otorga a los PEID en la iniciativa de la UNESCO sobre el cambio climático**.

13. **El programa mundial Sandwatch de educación sobre el cambio climático y vigilancia de las zonas costeras centrado en los PEID** está en marcha actualmente en más de 50 países, de los cuales más de 25 forman parte de los PEID. **Un nuevo manual acerca de Sandwatch**, que contiene información sobre la adaptación al cambio climático, así como sobre la creación de redes y la difusión, fue publicado en inglés en septiembre de 2010 y en francés en julio de 2011, mientras que las versiones en español y portugués aparecerán a finales de 2011. Tomando como base este nuevo recurso, en octubre de 2010 se celebró un encuentro interregional sobre el fortalecimiento de capacidades en las Seychelles, en el que se prestó una atención particular al aumento de capacidades sobre Sandwatch en los PEID del Océano Índico. El respaldo financiero de Sandwatch proviene del Gobierno de Dinamarca.

14. **En primera línea frente al cambio climático es un dispositivo interinstitucional** que se centra en las observaciones del cambio climático y las estrategias de adaptación en las islas pequeñas, las comunidades indígenas y otras comunidades vulnerables. De su ejecución se encarga la UNESCO, en colaboración con la Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB), la Secretaría del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) con el respaldo financiero del Gobierno de Dinamarca. En primera línea frente al cambio climático tiene como propósito **hacer oír las voces de los habitantes de islas pequeñas, los pueblos indígenas y las comunidades locales** en los debates mundiales sobre el cambio climático. Las observaciones y estrategias de adaptación de las comunidades contribuyen a los procesos internacionales en materia de cambio climático al ser integradas en foros mundiales, tales como la Conferencia de las Partes en la CMCCNU-15 y la CMCCNU-16, así como mediante la inclusión de conocimientos indígenas en el quinto informe de evaluación del IPCC que se publicará próximamente. Este dispositivo respalda actualmente proyectos de investigación en pequeña escala en ocho PEID.

15. **En el contexto de los convenios culturales de la UNESCO**, en 2010 y 2011 se agregaron a la Lista del **Patrimonio Mundial** varios nuevos sitios ubicados en los PEID, entre ellos la zona marina protegida de las Islas Fénix en Kiribati, el polígono de ensayos nucleares del atolón de Bikini en las Islas Marshall, y el centro histórico de Bridgetown y su guarnición en Barbados. Cinco PEID (Fiji, Jamaica, Tonga, Trinidad y Tobago y Vanuatu) ratificaron la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, mientras que en el Pacífico se celebraron reuniones consultivas nacionales en Palau, las Islas Cook, las Islas Salomón, Kiribati, Nauru y las Islas Marshall.

16. Las islas y territorios del Pacífico están realizando actualmente **el plan de acción del Patrimonio Mundial del Pacífico** (2010-2015). La UNESCO se ha encargado de la coordinación de un grupo de organismos, ONG, expertos y comunidades de la región, con miras a fortalecer la gestión de conocimientos, la creación de capacidades y el establecimiento de asociaciones de colaboración relacionados con la gestión del patrimonio en el Pacífico. **El proyecto de fomento de la capacidad en el Caribe** ya está funcionando cabalmente en esta región, y beneficia a 16 Estados Miembros y 20 sitios del Patrimonio Mundial, permite crear y fortalecer capacidades en materia de gestión del patrimonio, promueve la cooperación en la región y contribuye a la comprensión de las sinergias entre la conservación del patrimonio y los nuevos adelantos.

17. **El patrimonio cultural subacuático** de los PEID constituye una riqueza que abarca todos los rastros de existencia humana que estén, o hayan estado, bajo el agua, y tengan un carácter cultural, arqueológico o histórico. Los sitios subacuáticos del Pacífico por sí solo cubren la historia de la humanidad, desde la edad de piedra hasta la era atómica. El potencial de un **turismo sostenible** en colaboración con el sector del submarinismo viene despertando una atención cada vez mayor. El primer taller regional sobre el patrimonio cultural subacuático del Pacífico se celebró en diciembre de 2009 en Honiara (Islas Salomón). Los documentos presentados por los especialistas en el taller se reunieron, editaron y publicaron con el título *“Underwater Cultural Heritage in Oceania”* en 2010. En 2011 se efectuó un estudio de viabilidad acerca de un programa de fortalecimiento de capacidades sobre el patrimonio cultural subacuático del Pacífico. Está previsto realizar una consulta regional complementaria en 2012-2013, en cooperación con los Estados Miembros del Pacífico.

18. A los **jóvenes**, que constituyen la mayor parte de la población de los PEID, **se les otorga prioridad en el compromiso de la UNESCO con los PEID**. En el Caribe, el primer foro de ministros de desarrollo social y sostenible actualizó el propósito de los participantes de establecer **marcos de políticas para el desarrollo social de los jóvenes** en los PEID caribeños; además, el programa **YouthPath** contribuyó a difundir prácticas idóneas de atenuación de la pobreza juvenil en la Conferencia Mundial de la Juventud celebrada en México en agosto de 2010.

19. **Visiones de los Jóvenes para la Vida en las Islas** es una iniciativa de fortalecimiento de capacidades encaminada a **dar autonomía a los jóvenes de las islas pequeñas**, con el fin de lograr un cambio. Gracias a este programa, un cierto número de jóvenes entusiastas y voluntariosos ha ideado, realizado y evaluado proyectos en pequeña escala sobre asuntos de interés prioritario para los jóvenes de los PEID, que se definieron en la Cumbre de la Juventud celebrada en el marco de la reunión de los PEID en 2005 en Mauricio. Se ha hecho hincapié en la cuestión del VIH/SIDA y los derechos humanos, así como en asuntos sociales, culturales y ambientales (incluido el cambio climático). En este momento se están ejecutando nueve proyectos sobre el terreno de la iniciativa Visiones de los Jóvenes dirigidos por jóvenes, en los ámbitos de la sensibilización sobre el VIH/SIDA y el cambio climático.

20. Como complemento de las actividades específicas sobre el terreno, se elaboraron dos publicaciones clave sobre los PEID, a saber:

- i) ***Islands as Crossroads*** (Ediciones UNESCO, marzo de 2011). Este libro, resultado de una profunda reflexión sobre el papel de la **diversidad cultural y el desarrollo sostenible en los PEID**, contiene los resultados de un simposio de la UNESCO celebrado en las Seychelles en 2007, como seguimiento directo de la Reunión Internacional de Mauricio de 2005.
- ii) ***Savoirs des femmes: médecine traditionnelle et nature – Maurice, Réunion, Rodrigues*** (Publicaciones de la UNESCO, abril de 2011). Esta publicación reúne las preocupaciones de los PEID relacionadas con dos **ámbitos prioritarios de la UNESCO, la igualdad entre hombres y mujeres y África**. Pone de relieve la interrelación entre la diversidad cultural y biológica. Fue presentada en un taller en Mauricio sobre **Bioprocesos, políticas y prácticas: conservación y utilización de plantas medicinales de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo del Océano Índico y Madagascar**, en abril de 2011.

21. Para complementar estas publicaciones se han creado y puesto a punto varios recursos en línea centrados en los PEID. **El sitio web de la UNESCO dedicado a los PEID** fue nuevamente diseñado y puesto en línea en francés e inglés. En las **Islas Salomón** se progresó en la elaboración de recursos educativos en línea en idioma marovo, de tipo wiki, sobre **conocimientos indígenas** acerca del entorno natural de la laguna Marovo; por otra parte, en las Islas Cook se avanzó en la preparación de una carpeta de recursos de aprendizaje destinado a facilitar el uso del CD interactivo de la UNESCO sobre prácticas indígenas de viaje y navegación en el Pacífico, **“La canoa es el pueblo”**, en las aulas de las islas de esta región.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

22. El Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando la Decisión 185 EX/41,
2. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte IV,

3. Toma nota de las medidas adoptadas por la Directora General a fin de que la contribución de la UNESCO a la Estrategia de Mauricio para la ejecución ulterior del Programa de Acción de Barbados para el Desarrollo Sostenible de los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, coordinada por el dispositivo intersectorial pertinente, siga aplicándose en todos los ámbitos de los grandes programas, tanto en la Sede como fuera de ella.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte VI

PARÍS, 26 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE VI

COOPERACIÓN ENTRE LA UNESCO Y LA RED MUNDIAL DE GEOPARQUES

RESUMEN

Este punto se ha propuesto en atención a la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en su reunión precedente sobre las actividades de la UNESCO y los parques geológicos (Decisión 186 EX/41). En este documento se presenta un análisis pormenorizado de las actividades y los progresos alcanzados tras 11 años de cooperación entre la UNESCO y los parques geológicos, y siete años de cooperación con la Red Mundial de Geoparques, con inclusión de sus repercusiones financieras y administrativas. El informe contiene además propuestas para mejorar la cooperación y los intercambios con los Estados Miembros, asistirles en el establecimiento de parques geológicos en sus respectivos países y promover la creación de parques geológicos de la UNESCO y de redes regionales de parques geológicos en el marco de una red mundial de parques geológicos de la UNESCO.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades mencionadas en el presente informe se ciñen a los parámetros del documento C/5 en vigor.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 11.

1. En su 186ª reunión, el Consejo pidió, en su Decisión 186 EX/41, que la Directora General le presentara en su 187ª reunión un informe de actualización, que incluyera un análisis en profundidad del trabajo realizado y propuestas para mejorar la cooperación entre la UNESCO y la Red Mundial de Geoparques, y para reforzar el intercambio de información con los Estados Miembros. Asimismo solicitó a la Directora General que, en su informe, formulara propuestas para mejorar la asistencia a los Estados Miembros interesados en establecer parques geológicos en su

territorio y en promover la creación de redes regionales de parques geológicos, junto con las repercusiones financieras y administrativas. Esta decisión se adoptó a petición del Uruguay y varios otros Estados Miembros.

2. Desde 2000, el desarrollo de los parques geológicos, entendidos como zonas del patrimonio geológico internacional en que tal patrimonio se utiliza para promover un desarrollo económico sostenible, ha avanzado rápidamente. En 2004, los parques geológicos de Europa y China se integraron en la Red Mundial de Geoparques, estructura que se extiende en forma constante. Con sus 78 miembros en 26 países y 16 nuevas solicitudes de adhesión recibidas en 2011, la Red Mundial de Geoparques representa una iniciativa de rápido crecimiento y gran relevancia, a través de la cual los Estados Miembros promueven su patrimonio geológico nacional en aras de un desarrollo local sostenible. Los siguientes países, junto con tres parques geológicos transnacionales, integran actualmente la Red Mundial (el número de parques se indica entre paréntesis): Alemania (5), Alemania/Polonia (1), [Australia](#) (1), [Austria](#) (1), [Brasil](#) (1), España (5), [Canadá](#) (1), Corea (1), [Croacia](#) (1), Eslovaquia/Hungría (1), [Finlandia](#) (1), [Francia](#) (2), [Grecia](#) (4), [Irán](#) (1), Irlanda (1), Irlanda del Norte/República de Irlanda (1), [Italia](#) (7), [Japón](#) (4), [Malasia](#) (1), [Noruega](#) (2), [Portugal](#) (2), República Checa (1), República Popular China (24), [Rumania](#) (1), Reino Unido (7) y [Viet Nam](#) (1).

3. “Celebrar el patrimonio de la Tierra, sostener a las comunidades locales” es el lema de los parques geológicos, y la participación de la población local es la clave del éxito, lo que significa responsabilizarla en el pleno respeto de su estilo de vida tradicional, sus derechos humanos y su dignidad. En los parques geológicos se exploran los vínculos entre la vida de las comunidades y la Tierra, que han conformado nuestras vidas. La Directora General reitera su compromiso en favor del fortalecimiento de las ciencias exactas y naturales en la UNESCO y recuerda que la UNESCO es la única organización de las Naciones Unidas que se ocupa de las ciencias de la Tierra. Estas ciencias aportan una importante contribución a los debates sobre el cambio climático, que también atañe a los parques geológicos. Estos parques están sensibilizando a la población local acerca de los peligros geológicos, particularmente los terremotos, las erupciones volcánicas y los tsunamis, desempeñando un papel protagónico en el diseño de planes de respuesta de emergencia a las catástrofes, otra importante prioridad de las ciencias de la Tierra.

4. La Tierra, con su diversidad geológica, proporciona materiales de construcción, define las prácticas agropecuarias, influye considerablemente en la biodiversidad y es la base de gran parte de nuestros mitos y tradiciones populares. Por consiguiente, los cuatro ámbitos fundamentales de la UNESCO, la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación, lo son también para los parques geológicos.

- i) Los programas de educación de los parques geológicos, en todos los niveles, sensibilizan a la población acerca de su patrimonio geológico y los lazos de éste con otros aspectos del patrimonio natural, cultural e inmaterial.
- ii) Los parques geológicos propician la colaboración con las instituciones académicas, pero también con el público en general, haciendo progresar el conocimiento científico en todos los niveles.
- iii) Apoyar a las comunidades locales a través de un desarrollo sostenible, destacando al mismo tiempo y respetando la cultura y las tradiciones locales en los parques geológicos, constituye un concepto innovador basado en el patrimonio geológico que podría plasmarse en actividades como el turismo sostenible, senderismo, formación de la población local, alojamiento en la zona, venta de recuerdos, prácticas idóneas de sostenibilidad ambiental y fomento de la autonomía de la mujer a través de programas específicos y cooperativas.

- iv) Una comunicación eficaz es hasta hoy la clave del éxito de los parques geológicos. El patrimonio geológico se comparte con las comunidades locales mediante el uso de un lenguaje no especializado y la participación de la población local en muchas actividades de los parques geológicos, luego de formarse como guías locales y en otros oficios.

5. En el curso de los pasados 11 años, los parques geológicos se han desarrollado con éxito en Europa y Asia. Cuatro grandes conferencias internacionales dedicadas a este tema se organizaron en cooperación con la UNESCO (Beijing (China), 2004; Belfast (Irlanda del Norte), 2006; Osnabrück (Alemania), 2008; Langkaw (Malasia), 2010). Varios Estados Miembros han iniciado ya el proceso de integración de los parques geológicos en sus prácticas y leyes nacionales sobre el desarrollo sostenible. No obstante, la Directora General desea señalar que hoy es preciso reforzar el apoyo a los parques geológicos, no sólo en Asia y Europa sino también en África, los países árabes y la región de América Latina y el Caribe, y mejorar la asistencia destinada a localizar y desarrollar estos parques en todos estos países, para quienes la adhesión a la Red de Geoparques podría ser de gran utilidad. Al respecto, se han organizado talleres consagrados a la creación de capacidades y seminarios informativos en Brasil (noviembre de 2010), actividad que continuará en Marruecos (noviembre de 2011).

6. En ocasiones anteriores, se señaló a la atención del Consejo que los tres programas actuales de la UNESCO que se ocupan de la preservación de la naturaleza y la geología difícilmente podrían abarcar a los parques geológicos, puesto que tienen mandatos muy diferentes.

- i) Los lugares designados sitios del Patrimonio Mundial por la UNESCO se basan en una Convención de la UNESCO y deben poseer “un valor universal excepcional”. No se exige esta cualidad al patrimonio geológico de los parques geológicos.
- ii) El Programa sobre el Hombre y la Biosfera de la UNESCO (MAB) es un programa intergubernamental y las reservas de biosfera se dedican a la conservación de la diversidad biológica y al aprovechamiento sostenible de la fauna y la flora, pero no se ocupan de la diversidad geológica. El Consejo Internacional de Coordinación del MAB y su Mesa recomendaron que no se integrara un programa de sitios y parques geológicos en la Red Mundial de Reservas de Biosfera (161 EX/Decisiones, 161 EX/SR.12).
- iii) El Programa Internacional de Ciencias de la Tierra (PICG) es un programa internacional que brinda apoyo general y especializado pero no podría abarcar a los parques geológicos, puesto que su mandato se refiere a la investigación geológica, mientras que los parques abarcan muchos otros aspectos, como el turismo, el desarrollo sostenible, la cultura y las tradiciones. Tras la decisión adoptada por el Consejo Científico del PICG en 2000, este programa debe considerarse ajeno a toda actividad prevista en relación con los parques geológicos.

7. Habiendo observado el éxito creciente y el prestigio cada vez mayor de la Red Mundial de Geoparques, la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) señaló en su informe *"Geological World Heritage: A Global Framework (2005)"* que sería oportuno fortalecer los parques geológicos, ya que son una importante iniciativa y un mecanismo de coordinación que fomenta nuevos modelos para combinar la conservación con un desarrollo sostenible. Dice el informe mencionado que los parques geológicos ofrecen un espacio para el reconocimiento internacional de sitios importantes y que la iniciativa representa una valiosa alternativa a su inscripción en la Lista del Patrimonio Mundial. Los parques geológicos, en efecto, son una alternativa a la inscripción de sitios en la Lista del Patrimonio Mundial, puesto que, pese a ser zonas de patrimonio geológico de importancia internacional, no deben probar su valor universal excepcional y aun de manera concreta el patrimonio geológico de importancia internacional y su gestión activa con la educación y el desarrollo económico sostenible. Así pues, los parques geológicos añaden una nueva dimensión a la Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural de 1972 al destacar la interacción entre el desarrollo socio económico y

cultural y la conservación del medio ambiente natural. También concede su apoyo a la iniciativa de la UNESCO en materia de parques geológicos la Unión Internacional de Ciencias Geológicas (UICG), una de las principales organizaciones no gubernamentales en el ámbito de la geología y que suministra una certificación de la importancia internacional del patrimonio geológico de cada nueva propuesta de parque geológico, como parte del procedimiento de evaluación.

8. El papel de la UNESCO como centro de intercambio de información frente al auge de las actividades de los parques geológicos en el plano mundial se ha ampliado en el curso de los 11 años de existencia de estos parques y es hoy un punto de referencia ineludible. La UNESCO tiene ante sí la oportunidad de ocupar el puesto de mando de esta iniciativa cada vez más prestigiosa. El gran éxito de los 78 miembros con que hoy cuenta la Red Mundial fue en gran medida posible gracias a la dedicación de sus miembros y de las instituciones y los países que brindan su apoyo. Hasta ahora, el papel de la UNESCO se ha limitado a un apoyo caso por caso prestado a las diversas iniciativas nacionales de parques geológicos, por una secretaría de coordinación a tiempo parcial que, mediante un esfuerzo económico mínimo con cargo al Programa Ordinario, estimula esencialmente con contribuciones en especie el trabajo en red en el plano mundial, participa en la organización de conferencias internacionales sobre parques geológicos, supervisa los procedimientos de propuesta de adhesión, evaluación y convalidación y mantiene un sitio web. El mandato de este apoyo caso por caso dimana de la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en 2001 (Decisión 161 EX/3.3.1), en la que se invita al Director General “a renunciar a la idea de un programa de sitios y parques geológicos de la UNESCO y a prestar el debido apoyo a las correspondientes iniciativas, en colaboración con los Estados Miembros”.

9. Visto lo expresado en el párrafo anterior y dado el interés creciente de los Estados Miembros por los parques geológicos, la Directora General recuerda que ha llegado el momento de formalizar el apoyo de la UNESCO, a fin de lograr una repercusión verdaderamente mundial y facilitar la recaudación de fondos. La Secretaría de la UNESCO podría intensificar su apoyo y beneficiarse de recursos extrapresupuestarios adicionales, para mantener el bajo costo de la iniciativa para la UNESCO pero poder ayudar a los países a establecer parques geológicos.

10. Por consiguiente, la Directora General propone que la UNESCO acreciente su compromiso de apoyo a los parques geológicos y de asistencia a los Estados Miembros en el establecimiento de parques geológicos de la UNESCO, como parte de una red mundial de parques geológicos de la UNESCO. La formalización de las actividades de la UNESCO en este terreno sólo requeriría una pequeña estructura administrativa, semejante a la que ya existe, no ocasionaría gastos adicionales ni exigiría la creación de nuevos y costosos programas y consejos intergubernamentales.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

11. El Consejo Ejecutivo podría adoptar el siguiente proyecto de decisión:

El Consejo Ejecutivo:

1. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte VI,
2. Recomienda a la Conferencia General que, en su 36ª reunión, apruebe el siguiente proyecto de resolución:

La Conferencia General,

Acogiendo con agrado el efecto positivo que tienen los parques geológicos en la educación, el desarrollo sostenible y la identidad cultural de una región, así como los progresos considerables registrados por la Red Mundial de Geoparques,

Destacando la importante contribución de la geología y los parques geológicos a la atenuación del cambio climático y los riesgos geológicos,

Recordando la necesidad de prestar asistencia a los Estados Miembros en el establecimiento de parques geológicos en sus países, especialmente los países en desarrollo, y de velar por el fortalecimiento de capacidades en América Latina y el Caribe y en África,

Teniendo presente que las actividades de los parques geológicos se han venido realizando con éxito por espacio de 11 años para constituir una red mundial con 78 miembros de 26 países, que cuenta con el pleno apoyo de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) y la Unión Internacional de Ciencias Geológicas (UICG),

Recordando además que la iniciativa de los parques geológicos contribuye a aumentar la notoriedad de la UNESCO al tiempo que supone bajos costos operativos y de secretaría y ofrece la posibilidad de obtener fondos extrapresupuestarios para la Organización,

Pide a la Directora General que:

- a) siga mejorando la cooperación entre la UNESCO y la Red Mundial de Geoparques y fomente la expansión mundial de los parques geológicos manteniendo las altas normas de calidad que ya se han elaborado;
- b) tome medidas para incluir una referencia a los parques geológicos en el 36 C/5;
- c) explore la posibilidad de adoptar medidas para oficializar la actual iniciativa de los parques geológicos y examine la posibilidad de transformar la iniciativa en un programa/iniciativa internacional de parques geológicos de la UNESCO;
- d) establezca con tal fin un grupo de trabajo especial, compuesto de representantes de los Estados Miembros, la Secretaría de la UNESCO, el Programa Internacional de Ciencias de la Tierra (PICG), expertos de la Red Mundial de Geoparques y organizaciones intergubernamentales, como la UICN y la UICG, con el siguiente mandato:

El grupo de trabajo especial sobre parques geológicos:

- i) examinará la viabilidad del establecimiento de un posible programa/iniciativa de parques geológicos de la UNESCO, teniendo en cuenta el éxito alcanzado y la experiencia adquirida por la Red Mundial de Geoparques y los parques;
 - ii) debatirá y formalizará las bases de tal programa/iniciativa, sus métodos de trabajo, así como las cuestiones de competencia, representatividad y participación de asociados oficiales pertinentes y personas cualificadas;
 - iii) estudiará las posibilidades de recaudación de fondos y las modalidades que permitan fortalecer la red internacional y prestar asistencia a los nuevos proyectos de parques geológicos en los países en desarrollo, con especial hincapié en América Latina y el Caribe y África;
 - iv) evaluará las opciones de acuerdos con vistas a una asociación oficial con la Red Mundial de Geoparques;
- e) informe de los resultados al Consejo Ejecutivo en su 190ª reunión.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6 Parte VII

PARÍS, 26 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE VII

EVALUACIONES FINALIZADAS DURANTE EL BIENIO 2010-2011

RESUMEN

En cumplimiento de la Decisión 186 EX/6 (Parte VI), el Servicio de Supervisión Interna presenta un breve informe sobre las evaluaciones finalizadas recientemente. Se está llevando a cabo varias evaluaciones importantes, entre ellas el Examen de la cooperación de la Secretaría de la UNESCO con las comisiones nacionales de cooperación con la UNESCO. Las evaluaciones finalizadas y en curso serán objeto de debate durante una reunión de información para los delegados permanentes y observadores, que ha de realizarse el 8 de septiembre.

Todos los informes sobre las evaluaciones se publican en UNESDOC y, por lo tanto, se pueden consultar en línea.

En la evaluación del Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica (CIFT) se llegó a las siguientes conclusiones:

- El CIFT es una institución eficaz y con un buen desempeño, que combina las investigaciones de alta calidad con el aumento de capacidades científicas pertinentes en los países en desarrollo.
- Las dificultades para avanzar giran en torno a mantener un estrecho control de la ampliación de los programas, mejorar los sistemas de seguimiento y presentación de informes y fortalecer la colaboración con la UNESCO.

No hay elementos financieros o administrativos que impliquen nuevas decisiones en materia de políticas.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 8.

INTRODUCCIÓN

1. En su 186ª reunión, el Consejo Ejecutivo pidió a la Directora General que continuara presentando informes periódicos sobre las evaluaciones finalizadas. De conformidad con la Decisión 186 EX/6 (Parte VI), el Servicio de Supervisión Interna (IOS) presenta la evaluación del Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica (CIFT). El Consejo Ejecutivo debe tomar nota además de que, en virtud de la Decisión 186 EX/24, el IOS ha previsto celebrar una reunión de información el 8 de septiembre para los delegados permanentes y observadores sobre las evaluaciones finalizadas y en curso.

2. En el momento de redactarse el presente documento se estaban realizando importantes evaluaciones, entre ellas:

- a) Un *Examen de la cooperación de la Secretaría de la UNESCO con las comisiones nacionales para la UNESCO*, con los siguientes objetivos: i) obtener apreciaciones y conclusiones sobre la relación entre la Secretaría y las comisiones nacionales, incluidas las prácticas idóneas y las principales dificultades; y ii) formular recomendaciones que ayuden a optimizar la interacción de la Secretaría con las Comisiones Naciones (y viceversa) y a fortalecer las capacidades y mejorar la contribución de las comisiones nacionales al mandato y la labor de la UNESCO. La finalización de esta revisión está prevista para principios del otoño y sus conclusiones se presentarán a la 36ª reunión de la Conferencia General. Véase el Anexo para más detalles.
- b) Una *Evaluación de la Prioridad global: la igualdad entre hombres y mujeres*, cuyo propósito consiste en: i) evaluar la ejecución de esta prioridad hasta la fecha y extraer enseñanzas y formular recomendaciones que sirvan de base para la elaboración del marco futuro de políticas para la igualdad entre hombres y mujeres; y ii) determinar los ámbitos en los que la UNESCO debe desempeñar la función de organismo principal dentro del sistema de las Naciones Unidas en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- c) Una *Evaluación de la Prioridad global África*, cuyo principal objetivo es examinar los avances realizados en la ejecución de los programas relacionados con esta prioridad.
- d) Una *Evaluación de los Premios UNESCO*, con miras a: i) elaborar recomendaciones y orientaciones para mejorar la evaluación de nuevos premios, el seguimiento de los premios existentes y la toma de decisiones sobre la continuidad de premios existentes; y ii) evaluar los puntos fuertes y débiles de los premios existentes, tomando como base cuatro factores: notoriedad, prestigio, integridad y adecuación.

EVALUACIÓN DEL CENTRO INTERNACIONAL ABDUS SALAM DE FÍSICA TEÓRICA (CIFT)

Antecedentes

3. El Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica (CIFT), con sede en Trieste, es un centro de categoría 1 de la UNESCO que tiene por finalidad promover los avances en todas las ramas de la física teórica y varias ramas de la física aplicada y experimental. Lleva a cabo actividades de investigación y aumento de capacidades en los ámbitos de la física de altas energías, la cosmología y la física de astropartículas, la materia condensada y la física estadística, las matemáticas, la física de los sistemas terrestres y otras esferas de la física aplicada.

4. El Centro se rige por varios estatutos, entre ellos el Acuerdo Tripartito de 1996 entre el Gobierno de Italia, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y la UNESCO. El Gobierno de Italia suministra la mayor parte de la financiación del Centro.

5. El Consejo Ejecutivo (171 EX/18) pide que se efectúen evaluaciones externas periódicas de los institutos y centros de categoría 1 de la UNESCO. La última evaluación del CIFT, llevada a cabo en 1999-2000 por ocho científicos, consistió en un complejo examen entre homólogos. La evaluación externa actual del CIFT fue aprobada por el nuevo Director del Centro y se presentará además al Comité Directivo del CIFT.

Objetivo

6. La evaluación se orientó hacia la elaboración de una visión retrospectiva de los logros del CIFT, así como de un análisis adicional sobre los factores facilitadores y restrictivos, complementados por una visión prospectiva sobre la sostenibilidad de los fondos, actividades y resultados del CIFT.

Metodología

7. La evaluación fue realizada por un equipo del Grupo Technopolis y el Servicio de Supervisión Interna (IOS) entre abril y julio. La metodología comprendió dos visitas al Centro, entrevistas con personal del CIFT y la UNESCO, un formulario de autoevaluación que fue cumplimentado por los jefes de los programas del CIFT, una extensa labor de análisis de documentos y bases de datos, y encuestas entre los principales asociados institucionales del CIFT, antiguos asociados, exalumnos y beneficiarios de determinadas actividades del Centro.

Conclusión general

El CIFT es una institución eficaz y con un buen desempeño, que combina investigaciones de alta calidad con el aumento de capacidades científicas pertinentes en los países en desarrollo. El Centro ocupa una posición única en el panorama mundial de las instituciones científicas. Se trata de una institución tanto de investigación como de fortalecimiento de capacidades, que procura realizar investigaciones de importancia mundial y colmar la brecha entre los mundos desarrollado y en desarrollo. El cumplimiento de estas dos funciones conlleva difíciles disyuntivas, pero el CIFT ha sido particularmente eficaz en conseguir un equilibrio entre ambas. Asimismo, el Centro cumple la función de centro internacional para la colaboración internacional en materia de física y matemáticas. Las dificultades para avanzar giran en torno a mantener un estrecho control de la ampliación de los programas, mejorar los sistemas de seguimiento y presentación de informes y fortalecer la colaboración con la UNESCO.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusión 1

La diversificación de los programas representa un desafío permanente para el CIFT. El Centro se ha expandido lentamente a partir de su base de física teórica a las matemáticas y posteriormente a otras ramas de la física aplicada, según las oportunidades que se han ido presentando. Aunque la física teórica sigue siendo el sello distintivo del CIFT, la institución ha ampliado exitosamente su horizonte, no solo entrando en otros ámbitos aplicados como la física de los sistemas terrestres, las técnicas experimentales y las telecomunicaciones, sino también expandiendo sus actividades relativas a la propia física teórica. Ante esta evolución, han surgido preocupaciones sobre la diversificación de los programas del CIFT, que requieren un seguimiento continuo.

Recomendación 1

El CIFT debería mantener el debate interno en sus departamentos acerca de sus programas. Debería velar por que la ampliación de estos no socave su sólida base en física teórica y ámbitos emergentes de especialización en la física aplicada. Es necesario mantener

controlada la expansión mediante una reflexión adecuada sobre la definición de las prioridades estratégicas, la asignación de recursos, el mantenimiento y la expansión de redes institucionales, la gestión de los riesgos relacionados con la reputación, la formación de una masa crítica, y el logro de la calidad de los programas y actividades.

Conclusión 2 a)

Los resultados de las investigaciones del Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica (CIFT) son de alto nivel. Los indicadores de investigación, como las publicaciones, el número de citas y la financiación externa, muestran que las investigaciones del CIFT se ajustan a las normas internacionales. El análisis bibliométrico también muestra que los artículos científicos del Centro suelen publicarse en revistas consideradas de alta categoría internacional. Además, los índices de citas en estas revistas se acercan o superan los promedios internacionales y son en ciertos casos excelentes. La investigación es cuantitativa y cualitativamente superior en las dos disciplinas principales del Centro: la física teórica y la física del sistema terrestre, ésta última incorporada en tiempos recientes.

Conclusión 2 b)

El CIFT padece ciertas limitaciones institucionales de acceso a la financiación externa. Al ser una institución de investigación internacional, el CIFT no puede optar a los fondos de investigación italianos. La financiación externa se limita pues a fuentes no italianas como la Unión Europea. Las posibilidades de financiación del sector privado son escasas en los ámbitos básicos de investigación del Centro, si bien mayores en las disciplinas aplicadas. En ciertos casos, se necesita el visto bueno de la UNESCO debido a su condición de Centro categoría 1. Sin embargo, los retrasos en la obtención de este visto bueno provocaron que en ocasiones se superase el plazo de solicitud de fondos.

Recomendación 2

La UNESCO y el CIFT deben estudiar opciones de delegación de mayor autoridad al Centro para la recaudación de financiación externa.

Conclusión 3 a)

En general, los programas del Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica (CIFT) son eficaces, están bien dirigidos y responden a necesidades claras. Además, el Centro ha puesto particular empeño en crear una serie de programas complementarios. El programa de diplomas ha sido uno de los más fructíferos. Globalmente, este programa ha logrado atraer a estudiantes motivados, al ofrecer una enseñanza de alta calidad y tutorías intensivas. Con él también puede accederse a los programas de doctorado, que de otra forma resultarían inaccesibles a muchos estudiantes. Con todo, es probable que este programa contribuya a la “fuga de cerebros” de países en desarrollo, pues un número importante de estudiantes no vuelven a sus países de origen. Para contrarrestar ese efecto negativo potencial, el Programa educativo CIFT-OIEA que combina la enseñanza teórica y la formación práctica (StEP) impulsa directamente el fortalecimiento de las capacidades en los países de origen ofreciendo a los alumnos de doctorado matriculados en programas de países en desarrollo ayuda complementaria consistente, en labores de supervisión compartidas con personal del CIFT. El programa de diplomas y el Programa StEP se complementan así mutuamente y procuran resolver problemas comunes.

Conclusión 3 b)

El Plan de asociados ha sido un mecanismo fundamental con el que el CIFT ha fomentado y promovido la formación de comunidades científicas en países en desarrollo. Permite a investigadores de estos países estar al corriente de los últimos avances de la investigación y tener acceso a información que no está disponible en sus países. En los últimos años, ha disminuido la

financiación externa de este programa, lo que ha redundado en un menor número de candidatos y unas asignaciones financieras inferiores. En parte a causa de esto último, el CIFT no siempre ha logrado atraer a candidatos de alta calidad. Además, cuando visitan el CIFT u otras instituciones, los asociados no siempre utilizan su tiempo eficazmente.

Recomendación 3

El CIFT debería mejorar la eficacia del Plan de asociados aplicando las medidas siguientes: una selección de candidatos más rigurosa y estricta; incremento del apoyo financiero a un número menor de candidatos seleccionados; y creación de un marco de resultados en el que se definan los resultados esperados.

Conclusión 4

El nuevo programa de física y matemáticas de la Escuela Internacional Superior de Estudios Avanzados (SISSA) y el CIFT subsanará una importante deficiencia en la función de creación de capacidades que ejerce el Centro. No sólo aportará a los estudiantes de países en desarrollo nuevos medios de proseguir sus carreras de física o matemáticas, sino que también fortalecerá la capacidad de investigación del CIFT mediante la creación de un nuevo conjunto de estudiantes doctorales y postdoctorales. Con todo, todavía no se sabe claramente en qué medida el Centro se beneficiará del nuevo programa.

Recomendación 4

Se recomienda que el CIFT estudie nuevas vías de colaboración institucional dentro y fuera de Trieste, así como una posible reforma de su estructura interna, que permitiría crear e impartir un programa de doctorado independiente.

Conclusión 5

Un resultado fundamental de las diversas actividades educativas y de investigación del CIFT ha sido la relación permanente que el Centro ha mantenido con algunos de sus exalumnos. Muchos de ellos han mantenido el contacto con el Centro a lo largo de sus carreras y accedido a diferentes programas adaptados a los diversos niveles científicos; un ejemplo común es el de quien participa en el programa de diplomas, guarda posteriormente contacto asistiendo a talleres o conferencias y, con el tiempo, se convierte en asociado del Centro. A pesar de los numerosos aspectos positivos, la eficacia de este modelo se ve mermada por la inexistencia de un sistema efectivo de seguimiento de las carreras.

Recomendación 5

El CIFT debería mejorar las labores de acopio de datos y las herramientas de intercambio de información con sus exalumnos a fin de estrechar los lazos entre el CIFT y sus grupos destinatarios.

Conclusión 6

Los sistemas de acopio y difusión de información sobre las actividades de investigación, formación y divulgación y sus resultados son fragmentarios e incompletos.

Recomendación 6

El Centro debería invertir en un sistema institucional moderno de acopio y análisis de datos para fortalecer una transmisión de información y una adopción de decisiones basadas en resultados.

Conclusión 7

La UNESCO infrutiliza el potencial del CIFT y viceversa. Actualmente, el Sector de Ciencias Exactas y Naturales y el Centro colaboran en varios programas, como los relativos al Centro Internacional de Radiaciones de Sincrotrón para Ciencias Experimentales y Aplicadas en Oriente Medio (SESAME) y la formación de docentes en óptica, pero queda un gran margen para la cooperación. La designación en el CIFT de un punto focal para la colaboración con la UNESCO constituye un buen paso de cara a futuras colaboraciones. Por parte de la UNESCO existen grandes deseos de ampliar la colaboración con el CIFT.

Recomendación 7

En el marco del actual proceso de reforma, el Sector de Ciencias Exactas y Naturales debería elaborar una propuesta clara y transparente de colaboración con el Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica (CIFT) en el futuro. La designación de un punto focal de la UNESCO para el CIFT podría formar parte de la propuesta. Además de coordinar las actividades programáticas, el punto focal también gestionaría las cuestiones administrativas urgentes. El Centro y la UNESCO deberían estudiar cómo hacer un uso más eficaz de la red de oficinas fuera de la Sede de la Organización y del cada vez mayor, aunque fragmentario, conjunto de centros y redes afiliados al CIFT.

MEDIDAS PREVISTAS POR LA DIRECTORA GENERAL

Las partes interesadas pertinentes elaborarán una respuesta de la dirección y un plan de acción para poner en práctica las recomendaciones de la evaluación. Las partes interesadas deberán presentar al Servicio de Supervisión Interna (IOS) informes bianuales sobre la aplicación de las recomendaciones.

PROYECTO DE DECISIÓN PROPUESTO

8. El Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo

1. Recordando la Decisión 186 EX/6 (VI),
2. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte VII,
3. Acoge con beneplácito la evaluación completa e invita a la Directora General a aplicar las recomendaciones que no exijan decisión alguna del Consejo Ejecutivo y/o la Conferencia General;
4. Toma nota de la realización del *Examen de la cooperación de la Secretaría de la UNESCO con las comisiones nacionales para la UNESCO* e invita a la Directora General a informar al respecto a la Conferencia General en su 36ª reunión.

ANEXO

El *Examen de la cooperación de la Secretaría de la UNESCO con las comisiones nacionales de cooperación con la UNESCO* está siendo realizado por personal del Servicio de Supervisión Interna (IOS) y la empresa *TERA Economics*. Se hizo llegar el proyecto de mandato a las comisiones nacionales y las delegaciones permanentes para recoger sus comentarios en enero de 2011, y se organizó una reunión de información para delegaciones permanentes en febrero. Se recibieron comentarios de más de 70 comisiones nacionales y varias delegaciones permanentes, con lo que finalmente el mandato terminó de redactarse en marzo. En abril se hizo una convocatoria internacional de propuestas y los consultores se unieron al equipo del IOS para empezar a trabajar en el examen a principios de mayo.

Se utilizaron los siguientes métodos de análisis:

- Análisis de todos los documentos pertinentes.
- Entrevistas en la Sede de la UNESCO con funcionarios de la Secretaría, representantes de más de 20 comisiones nacionales de todas las regiones presentes durante la reunión del Consejo Ejecutivo y representantes de las delegaciones permanentes.
- Asistencia a actos organizados por la Secretaría en la Sede de la UNESCO para las comisiones nacionales.
- Encuesta en línea a todas las comisiones nacionales (una tasa de respuesta de casi el 50%).
- Encuesta en línea a todos los directores de oficinas fuera de la Sede de la UNESCO (tasa de respuesta de casi el 60%).
- Encuesta en línea a todas las delegaciones permanentes.
- Visitas sobre el terreno a 11 comisiones nacionales de todas las regiones; entrevistas con personal de las comisiones nacionales, funcionarios de oficinas fuera de la Sede de la UNESCO (en los países en los que la Organización está presente), asociados y otros interlocutores de las comisiones nacionales.
- Entrevistas telefónicas con personal de las comisiones nacionales y otros interlocutores.
- Asistencia a talleres regionales de las comisiones nacionales en Quito (Ecuador) y Georgetown (Guyana); entrevistas con representantes de las comisiones nacionales de la región América Latina y el Caribe.

Las labores de acopio y análisis de datos proseguirán hasta finales de julio. El informe se redactará en agosto y septiembre y se presentará a la Conferencia General en su 36ª reunión.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte VIII

PARÍS, 12 de agosto de 2011
Original: Francés e inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE VIII

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN Y LA AYUDA DE EMERGENCIA

RESUMEN

En cumplimiento de los párrafos 2 c) y 3 de la Parte II de la Resolución 35 C/67 de la Conferencia General, la Directora General somete al Consejo Ejecutivo un informe sobre los resultados obtenidos que contiene las listas de proyectos aprobados en el marco del Programa de Participación y de la ayuda de emergencia, comprendidos los de organizaciones internacionales no gubernamentales que mantienen relaciones oficiales con la UNESCO, con indicación de las cantidades aprobadas para su financiación. Las listas se presentan en línea, en la siguiente dirección: <http://www.unesco.org/eri/docs/187EX-6PartVIII.pdf>.

En este documento se presentan y analizan los resultados esperados de la ejecución de este programa.

No hay elementos financieros o administrativos que impliquen nuevas decisiones en materia de políticas.

Medida que se espera adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 18.

1. En el presente documento se exponen de forma analítica los resultados obtenidos con respecto a las solicitudes aprobadas por la Directora General al 6 de julio de 2011 y presentadas por Estados Miembros, Miembros Asociados, otros territorios y organizaciones internacionales no gubernamentales para el ejercicio 2010-2011, así como los resultados esperados de la ejecución de este programa. De las solicitudes recibidas durante este bienio, únicamente las que corresponden a las prioridades definidas por la Organización han sido aprobadas por la Directora General, luego de una evaluación y una recomendación del Comité Intersectorial sobre el Programa de Participación.

2. En el marco del Programa de Participación, se recibieron para el presente ejercicio bienal 1.489 solicitudes de los Estados Miembros, Miembros Asociados y organizaciones internacionales no gubernamentales por un importe total de 38.048.908 dólares estadounidenses, de las que **834 solicitudes**, por un total de **18.481.107** dólares, fueron aprobadas por la Directora General (incluida la ayuda de emergencia); 47 solicitudes no fueron recomendadas. La cantidad mencionada se desglosa como sigue:

- **Estados Miembros** y Miembros Asociados: **16.296.799** dólares para **751** solicitudes aprobadas;
- **Organizaciones internacionales no gubernamentales**: **881.347** dólares para **53** solicitudes aprobadas;
- **Ayuda de emergencia**: entre enero de 2010 y junio de 2011, la Directora General aprobó **30** solicitudes de ayuda de emergencia por un importe de **1.329.961** dólares.

3. Tras el terremoto de **Haití**, en enero de 2010, varios Estados Miembros manifestaron su solidaridad con el pueblo haitiano concediendo a Haití una de las solicitudes que presentaron en el marco del Programa de Participación. Así, en 2010, la Directora General aprobó 19 solicitudes por una cuantía de **533.000 dólares**. Esas solicitudes fueron objeto de una tramitación acelerada, habida cuenta de la gravedad y la urgencia de la situación, y su ejecución se encomendó a la Oficina de la UNESCO en Puerto Príncipe.

4. A mediados de junio de 2011, luego de **siete reuniones del Comité Intersectorial sobre el Programa de Participación** y basándose en sus recomendaciones, la Directora General aprobó un importe total de **18.481.107 dólares**, lo que representa el **97% del presupuesto asignado** a este Programa en el documento 35 C/5.

5. Este elevado índice de aprobación, de un 97% del presupuesto total, es el fruto de un esfuerzo concertado por agilizar la tramitación de las solicitudes en el marco de la **reestructuración del Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública**, a fines de enero de 2011, sin menoscabo de los mecanismos de rendición de cuentas. Se ha decidido separar el Programa de Participación del Programa de Becas y crear una Sección del Programa de Participación de pleno derecho, como antaño, para la cual se ha nombrado un nuevo jefe.

6. Se ha prestado especial atención a la **mejora de la comunicación con las delegaciones permanentes y las comisiones nacionales** a lo largo del proceso de preparación de las reuniones del Comité Intersectorial sobre el Programa de Participación (PP), de evaluación de los proyectos y de su posterior aprobación. Se ha puesto particular empeño en tratar las prioridades de cada Estado Miembro teniendo en cuenta los plazos necesarios para la ejecución de las actividades en cuestión.

7. La mejora de la **evaluación de los proyectos** en el marco del Programa de Participación también ha sido objeto de una organización concertada con todos los coordinadores de los sectores del programa y los servicios centrales encargados de la evaluación de las solicitudes. A este respecto, se elaboró y se distribuyó a los evaluadores una lista de directivas con objeto de que el proceso de evaluación fuese más coherente y conforme al reglamento del Programa de Participación y a las prioridades de la Organización.

8. Cabe señalar, empero, que el proceso de evaluación de las solicitudes está condicionado por diversas variables independientes relacionadas con la **calidad de las solicitudes presentadas**, en particular las siguientes: formularios parcialmente rellenos, ausencia de facturas *pro forma* para la adquisición de equipos, proyectos que no corresponden a los ámbitos de competencia de la Organización, presupuestos que rebasan los límites fijados en la resolución relativa al Programa de Participación y **cambios frecuentes en el personal de las comisiones nacionales** que repercuten en el seguimiento de los proyectos o en la calidad de los informes financieros o de

actividad recibidos. También cabe destacar que más del 40% de las solicitudes fueron objeto de peticiones de información complementaria a los Estados Miembros por parte de los sectores o servicios encargados de la evaluación, lo que retrasó aún más el proceso de tratamiento de los expedientes.

9. Pese al envío de múltiples recordatorios, varios Estados Miembros aún no han presentado sus **informes financieros y de actividades** o adeudan reembolsos tras las auditorías realizadas por el Servicio de Supervisión Interna de la UNESCO (IOS) y, por esta razón, no pueden beneficiarse de los fondos del PP. Las solicitudes de algunos de estos Estados fueron aprobadas durante el bienio en curso. Los fondos en principio asignados a sus proyectos, que dichos Estados Miembros no podrán percibir porque han incumplido sus obligaciones de rendición de cuentas, se redistribuirán entre otros Estados Miembros en el curso de una última reunión del Comité Intersectorial sobre el Programa de Participación, en el próximo mes de septiembre.

10. En cuanto a la **conformidad de los informes financieros** con la Resolución 35 C/67 sobre el Programa de Participación (PP), se observó que varios Estados Miembros entregaron informes financieros cuyo reparto del presupuesto no correspondía exactamente al que se había aprobado inicialmente. Varios Estados Miembros expresaron su deseo de que la Secretaría se mostrara más flexible respecto de las diferencias mínimas en el reparto del presupuesto para un proyecto ya ejecutado. Atribuyen estas diferencias al hecho de que entre la presentación de un proyecto y su ejecución, transcurren a veces hasta más de 12 meses, y los precios de los materiales y/o los gastos previstos pueden haber cambiado. Tal flexibilidad permitiría que algunos países no quedaran bloqueados o retrasados en la asignación de los fondos del bienio en curso.

11. Los fondos de este bienio reservados para la **ayuda de emergencia** (1.330.000 dólares) se agotaron en marzo de 2011. Sin embargo, las propuestas presentadas por la Secretaría al Consejo Ejecutivo en su reunión del segundo trimestre del año, cuyo objetivo era reducir el importe máximo de la ayuda de emergencia de 50.000 a 40.000 dólares y limitar el número de solicitudes de ayuda de emergencia a una por país, no fueron aceptadas.

12. En algunas ocasiones, la Secretaría ha tenido dificultades para transferir los fondos a las Comisiones Nacionales, a causa de datos bancarios erróneos o incompletos. En esos casos, los fondos se devolvieron a la UNESCO, ocasionando gastos adicionales a la Organización. Es por ello que se han constatado retrasos de más de cuatro meses en los pagos a algunos Estados Miembros que no han suministrado un documento oficial de su banco (documento de identificación bancaria o equivalente), lo que permitiría transferir los fondos muy rápidamente.

13. En respuesta al llamamiento de la Directora General, varios países miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se abstuvieron de presentar solicitudes de financiación con cargo al Programa de Participación, al igual que algunos otros países cuyo producto interior bruto anual por habitante supera los 10.000 dólares según el Banco Mundial: Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Emiratos Árabes Unidos, España, Estados Unidos de América, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, India, Irlanda, Italia, Japón, Kuwait, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Reino Unido, República de Corea y Turquía.

14. En los siguientes cuadros se indica la distribución de las solicitudes aprobadas por sectores del programa, por regiones geográficas y por grupos o regiones prioritarios en todos los programas de la UNESCO, esto es, África, las mujeres, los jóvenes y los Países Menos Adelantados (PMA), así como la situación de la ayuda de emergencia.

a) **Distribución por sector del programa de las solicitudes aprobadas, presentadas por Estados Miembros, Miembros Asociados y otros territorios**

Sector	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
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
Subtotal	684	15.149.399

b) **Solicitudes destinadas a mejorar las capacidades operativas de las comisiones nacionales de cooperación con la UNESCO**

Sector	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
ERC/RSC/NAC	56	855.400

c) **Solicitudes destinadas a la formación de los planificadores de la educación**

Sector	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
ED (IPE)	11	265.000
Total (a) + (b) + (c)	751	16.269.799

d) **Distribución por región de las solicitudes aprobadas e índice de gastos**

Región	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$	Gastos \$	Índice de gastos % al 6/7/2011
África	249	5.475.855	4.221.512	77,09
Asia y el Pacífico	185	3.751.404	3.043.504	81,13
América Latina y el Caribe	163	3.613.095	2.755.713	76,27
Europa 2	80	1.785.200	1.715.200	96,08
Estados Árabes	52	1.141.945	849.972	74,43
Europa 1	22	502.300	452.300	90,05
Organizaciones no gubernamentales internacionales	53	881.347	829.227	94,09
Ayuda de emergencia	30	1.329.961	1.319.676	99,23
Subtotal	834	18.481.107	15.187.104	86,04
Saldo no asignado		518.893	0	0
Costos de funcionamiento del PP		50.000	33.500	67
Total		19.050.000	15.220.604	79,89

e) **Distribución por grupo o región cuyas necesidades se toman en cuenta en todos los programas de la UNESCO**

Grupo/Región	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
África	254	5.607.855
Mujeres	58	1.212.270
Jóvenes	148	3.308.295
Países Menos Adelantados	275	5.961.985
PEID	148	3.155.275

15. En los siguientes cuadros se indica la distribución de las solicitudes de las **organizaciones internacionales no gubernamentales (ONG)** en función de la región de ejecución de las actividades, las esferas de competencia de la UNESCO y los cuatro grupos prioritarios anteriormente citados:

a) **Distribución de las solicitudes en función de la región de ejecución de las actividades, presentadas por organizaciones internacionales no gubernamentales**

Región	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
África	19	317.200
América Latina	8	142.300
Asia y el Pacífico	8	141.300
Estados Árabes	1	16.100
Europa 1	12	190.427
Europa 2	5	47.000
Total	53	881.347

b) **Distribución por sector del programa de las solicitudes aprobadas, presentadas por las organizaciones internacionales no gubernamentales que mantienen relaciones oficiales con la UNESCO**

Sector	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
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
Total	53	881.347

- c) **Distribución de las solicitudes aprobadas por grupo prioritario cuyas necesidades se toman en cuenta en todos los programas de la UNESCO, presentadas por organizaciones internacionales no gubernamentales**

Grupo/Región	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
África	23	382.300
Mujeres	8	135.000
Jóvenes	14	223.420
Países Menos Adelantados	15	232.620

16. **Distribución de las solicitudes aprobadas en el marco de la ayuda de emergencia, presentadas por los Estados Miembros, Miembros Asociados u otros territorios**

Región / Estados Miembros	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
África		
Benin	1	50.000
Burkina Faso	1	50.000
Congo	1	50.000
Guinea Ecuatorial	1	15.000
Malawi	1	47.910
Níger	1	50.000
República Centroafricana	2	87.801
Senegal	1	50.000
Chad	1	48.600
Subtotal	10	449.311
América Latina y el Caribe		
Belice	1	50.000
Bolivia	1	13.400
Chile	1	50.000
Colombia	1	50.000
Costa Rica	1	50.000
Guatemala	1	50.000
Haití	1	50.000
Honduras	1	19.000
Santa Lucía	1	50.000
Subtotal	9	382.400
Asia y el Pacífico		
Fiji	1	50.000
Kirguistán	1	50.000
Pakistán	1	50.000
República Democrática Popular Lao	1	25.000
Sri Lanka	1	35.000
Subtotal	5	210.000

Estados Árabes/Otros territorios		
República Árabe Siria	1	50.000
Territorios Autónomos Palestinos	2	96.250
Subtotal	3	146.250
Europa 2		
La ex República Yugoslava de Macedonia	1	50.000
Serbia	1	49.475
Bosnia y Herzegovina	1	42.525
Subtotal	3	142.000
Total	30	1.329.961

17. En conclusión, quizá hayamos llegado al punto en que convendría replantear y revisar más concienzudamente el Programa de Participación y sus mecanismos, dentro del proceso de reforma global de la Organización, efectuando un examen de las actividades en que se centra y de su adecuación a los objetivos estratégicos del programa, los criterios de selección, los procedimientos de evaluación, las modalidades y los procedimientos de aprobación y pago. Ello podría también dar lugar a un debate sobre el grupo de beneficiarios del Programa de Participación, por ejemplo con el objetivo de concentrar mucho más apoyo en los países africanos, los PMA, los PEID o los países del Grupo E-9.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

18. Habida cuenta de lo anterior, el Consejo Ejecutivo podría adoptar la siguiente decisión:

El Consejo Ejecutivo,

1. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte VIII,
2. Toma nota del análisis detallado de la ejecución del Programa de Participación y de la ayuda de emergencia y acoge con satisfacción los logros obtenidos;
3. Reconoce, sin embargo, que aún se requieren esfuerzos constantes y duraderos para fortalecer aún más este programa y optimizarlo, con el fin de mejorar su eficacia y su pertinencia para responder a las necesidades prioritarias de los Estados Miembros, particularmente África, los Países Menos Adelantados y los demás grupos de países prioritarios, según los principios establecidos en el proyecto de resolución sobre el Programa de Participación.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte IX

PARÍS, 12 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE IX

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA

RESUMEN

De conformidad con la Decisión 182 EX/41, la Directora General presenta un informe sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría. En este informe se esboza la evolución en la distribución geográfica y se presenta información estadística acerca de la distribución geográfica del personal por países al 1º de junio de 2011. Se informa asimismo sobre los resultados obtenidos y los progresos alcanzados en la aplicación del Plan de acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría (2010-2015).

En el informe se da cuenta igualmente de la evolución de la representación de hombres y mujeres en la Secretaría y se facilitan datos estadísticos al respecto al 1º de junio de 2011, así como un balance de los resultados obtenidos y los progresos alcanzados en la aplicación del Plan de acción para la paridad entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría (2008-2015), en particular sobre la consecución del objetivo de la representación paritaria entre los funcionarios de categorías superiores para 2015, de conformidad con la Resolución 34 C/82 de la Conferencia General.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades reseñadas se ciñen a los parámetros establecidos en el documento 36 C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 5.

1. Este documento se presenta en cumplimiento de la Decisión 182 EX/41, en la que el Consejo Ejecutivo invitaba a la Directora General a presentarle, en su 187ª reunión, un informe completo sobre la situación de la distribución geográfica del personal de la Secretaría y un informe sobre los avances realizados en el logro del equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de categorías superiores.
2. A fin de racionalizar la distribución de documentos a los órganos rectores, en el presente documento se incluye el informe sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal que la Directora General presenta a la Conferencia General en su 36ª reunión (documento 36 C/41 y 36 C/INF.8).
3. El documento 36 C/41 contiene un informe sobre los resultados obtenidos y los progresos alcanzados en la aplicación del Plan de acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría (2010-2015) que se sometió al Consejo Ejecutivo en su 184ª reunión. En ese documento se presenta la evolución de la distribución geográfica y se facilita información estadística sobre la distribución geográfica del personal por países, al 1º de junio de 2011. Además, en el documento se facilita información estadística adicional acerca de la distribución geográfica en los puestos de Director y categorías superiores, por grupos regionales y sobre la del personal de acuerdo con un sistema de ponderación de puestos.
4. El documento 36 C/41 también da cuenta de los resultados obtenidos y los progresos alcanzados en la aplicación del Plan de acción para la paridad entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría (2008-2015), que se presentó al Consejo Ejecutivo en su 179ª reunión (179 EX/5 Parte I), de conformidad con la Resolución 34 C/82. En el informe se presenta la evolución de la representación de hombres y mujeres en la Secretaría y se facilitan datos estadísticos al respecto al 1º de junio de 2011 y datos estadísticos al respecto, en particular en los puestos de categorías superiores.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

5. A la luz de lo expuesto en el presente documento, el Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando la Resolución 35 C/93 y su Decisión 182 EX/41,
2. Recordando también su Decisión 186 EX/6 Parte IX,
3. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte IX,
4. Toma nota de la información facilitada por el Director General sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal al 1º de junio de 2011 en el documento 36 C/41;
5. Invita a la Directora General a presentarle, en su 190ª reunión, una nota informativa sobre la situación de la distribución geográfica del personal de la Secretaría, comprendidos sendos informes sobre los avances de la aplicación del Plan de acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría (2010-2015) y la del Plan de acción para la paridad entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría (2008-2015) y a presentarle un informe completo al respecto en su 192ª reunión.



Conferencia General
36ª reunión, París 2011

36 C

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 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 11.4 del orden del día provisional

**INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL
SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA
Y EL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES
DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA**

PRESENTACIÓN

Fuente: Resolución 35 C/93.

Antecedentes: De conformidad con esta resolución, la Directora General informa a la Conferencia General sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría al 1º de junio de 2011.

Objeto: El presente documento tiene por objeto informar a la Conferencia General sobre la evolución de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría al 1º de junio de 2011. El documento 36 C/INF.8 contiene información detallada al respecto.

Decisión requerida: Párrafo 49.

INTRODUCCIÓN

1. Este documento se presenta en cumplimiento de la Resolución 35 C/93, en la que se invitó a la Directora General a que presentara a la Conferencia General en su 36ª reunión un informe sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal.
2. El informe consta de dos partes:
 - **Parte I: La situación de la distribución geográfica del personal**, que presenta la evolución que contiene información estadística sobre la distribución geográfica del personal por país al 1º de junio de 2011. En el documento se incluyen, con fines meramente ilustrativos, datos sobre la representación en la categoría de Director y sobre la distribución geográfica utilizando un sistema de ponderación de puestos. Se ofrece también información sobre los resultados y avances logrados mediante la aplicación del Plan de acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría (2010-2015). A fin de racionalizar el documento, una serie de cuadros que antes figuraban en el documento principal se encuentran ahora en el documento 36 C/INF.8.
 - **Parte II: La situación del equilibrio entre hombres y mujeres del personal**, en la que se presenta las tendencias y datos estadísticos sobre la representación de hombres y mujeres en la Secretaría al 1º de junio de 2011, en particular en los puestos de dirección de alto nivel. Se informa sobre los resultados y avances logrados gracias a la aplicación del Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres (2008-2015), que tiene como objetivo alcanzar en 2015 una representación de 50 por ciento de mujeres en los niveles directivos de alto nivel.
3. El documento 36 C/INF.8 contiene anexos con información estadística pormenorizada.

PARTE I: DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DEL PERSONAL
--

A. Metodología para el cálculo de los cupos geográficos

4. La distribución geográfica se aplica a los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico que ocupan puestos geográficos, es decir, puestos de plantilla financiados con cargo al Programa Ordinario de la UNESCO. La metodología para calcular los cupos geográficos aprobada por la Conferencia General en 2003¹ figura en el Anexo I del presente documento.

B. Informe sobre la marcha del Plan de acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría (2010-2015)

5. En su 35ª reunión, la Conferencia General instó al Director General “a seguir aplicando medidas dinámicas concretas destinadas a mejorar la representación geográfica en todas las categorías, en particular con respecto a los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, y a presentar al Consejo Ejecutivo, en su 184ª reunión, un plan de trabajo que comprenda un marco temporal y los resultados esperados de la aplicación de esas medidas”. De conformidad con esta Resolución, la Secretaría presentó un Plan de Acción quinquenal (2010-2015) en la 184ª reunión del Consejo Ejecutivo (abril de 2010) que establece las medidas destinadas a reducir el número de países no representados y con representación inferior a la normal, aumentar el número de países con representación normal y mejorar el equilibrio geográfico en el nivel de Director. El Plan de Acción, con detalles sobre los resultados y avances logrados hasta el 1º de junio de 2011, figura en el Anexo II del presente documento.

6. En el año transcurrido desde la aprobación del Plan de Acción se adoptaron las siguientes medidas destinadas a los países no representados y con representación inferior a la normal.

¹ En la Resolución 32 C/71, Informe del Director General sobre la situación de la distribución geográfica del personal.

El programa sobre jóvenes profesionales

7. En noviembre de 2010 se inició la contratación para el bienio 2010-2011 de 10 jóvenes profesionales de Estados Miembros no representados y con representación inferior a la normal, y se fijó febrero de 2011 como fecha límite. Se recibieron 407 candidaturas de 60 países (26 no representados y 34 con representación inferior a la normal). El proceso concluirá en agosto de 2011. Una vez terminado, y tal como lo pidió el Consejo Ejecutivo en su 184ª reunión, se preparará una nota de información sobre la representación geográfica de los 10 jóvenes profesionales para el bienio 2010-2011, que se distribuirá en un Addendum del presente documento.

Medidas para aumentar el número de candidatos de los Estados Miembros no representados y con representación inferior a la normal

8. A fin de atraer más candidatos cualificados de países no representados y con representación inferior a la normal, se han previsto o están en curso de aplicación las medidas siguientes:

- a) Se emprenderá una evaluación de la situación de los países no representados y con representación inferior a la normal a fin de preparar medidas de promoción específicas tales como la publicación de anuncios sobre vacantes en medios de comunicación profesionales locales y regionales y en sitios web especializados, talleres de contratación, ferias de empleos en universidades, etc. Se organizarán reuniones a estos efectos con las Delegaciones Permanentes. Ya se han realizado reuniones con representantes de Estados Miembros de los grupos de América Latina y el Caribe (GRULAC) y de Asia y el Pacífico (ASPAC) para elaborar medidas específicas destinadas a candidatos de países de esos dos grupos regionales, en los que figuran el mayor número de países con representación inferior a la normal y no representados (18 y 24 respectivamente). Se extenderán las consultas a los otros grupos.
- b) En 2012-2013 y 2014-2015 se organizarán foros de información con las comisiones nacionales de los países no representados y con representación inferior a la normal.
- c) Por segunda vez la UNESCO participó en el Día de las Organizaciones Internacionales organizado por la Universidad de Columbia de Nueva York en febrero de 2011, con la participación de otras importantes universidades². La UNESCO también participó en la Feria Internacional del Empleo organizada en marzo de 2011 por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Suiza en Lausana. Esos eventos consistieron en una jornada de presentación de cada organización y un intercambio oficioso de oportunidades de empleo. Esas actividades permitieron a los candidatos interesados examinar las posibilidades de empleo en la UNESCO, obtener información sobre el mandato y la acción de la Organización y sobre el proceso de contratación.
- d) Todos los puestos de Director se anuncian ahora externamente, y se ha introducido un nuevo formato de anuncio para atraer más eventuales candidatos cualificados.

9. La Oficina de Recursos Humanos sigue participando en los grupos de entrevista y evaluación para los puestos de Director, y asegura que se efectúa una entrevista a fondo para que en la lista restringida figure al menos un candidato de un país no representado o con representación inferior a la normal.

10. Desde abril de 2011 se entrega cada dos meses a cada Subdirector General y Director de Oficina un informe de seguimiento con indicadores clave, entre ellos la representación geográfica. Se advierte a los países con representación inferior a la normal y no representados, así como a aquellos que podrían encontrarse en esa situación a corto plazo debido a las jubilaciones. El programa de iniciación de los directivos superiores comprende una sensibilización respecto de la diversidad geográfica.

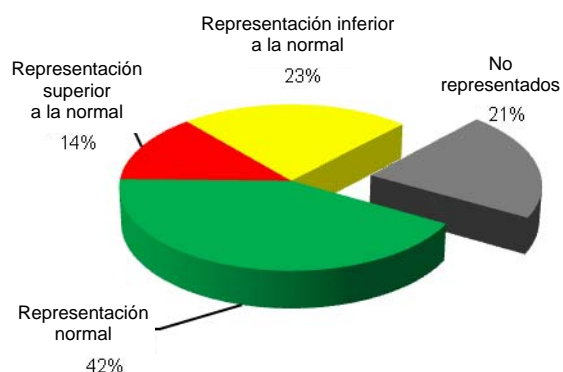
² Las universidades de Harvard, Pennsylvania, Princeton, Rutgers (Universidad del Estado de Nueva Jersey), Nueva York, el Massachusetts Institute of Technology y las universidades de Cornell y Yale.

C. Situación actual y tendencias generales (en el Anexo III se proporciona información detallada por país)

11. Al 1º de junio de 2011 la UNESCO tenía 193 Estados Miembros, de los cuales 152 (79%) estaban representados en la Secretaría. Como se indica en el Cuadro 1, 81 Estados Miembros (42%) tienen representación normal, 26 (14%) tienen una representación superior a la normal, 45 (23%) tienen una representación inferior a la normal 41 (21%) no están representados. (En el Anexo I del documento 36 C/INF.8 figura una lista completa de los Estados Miembros por categoría de representación). Se espera que el número de países no representados disminuya gracias a la contratación de jóvenes profesionales en 2011.

Cuadro 1: Situación de la distribución geográfica en la UNESCO el 1º de junio de 2011

Situación de la representación	Número de Estados Miembros	% del total
Representación normal	81	42
Representación superior a la normal	26	14
Representación inferior a la normal	45	23
Número total de Estados Miembros representados	152	79
No representados	41	21
Número total de Estados Miembros	193	100

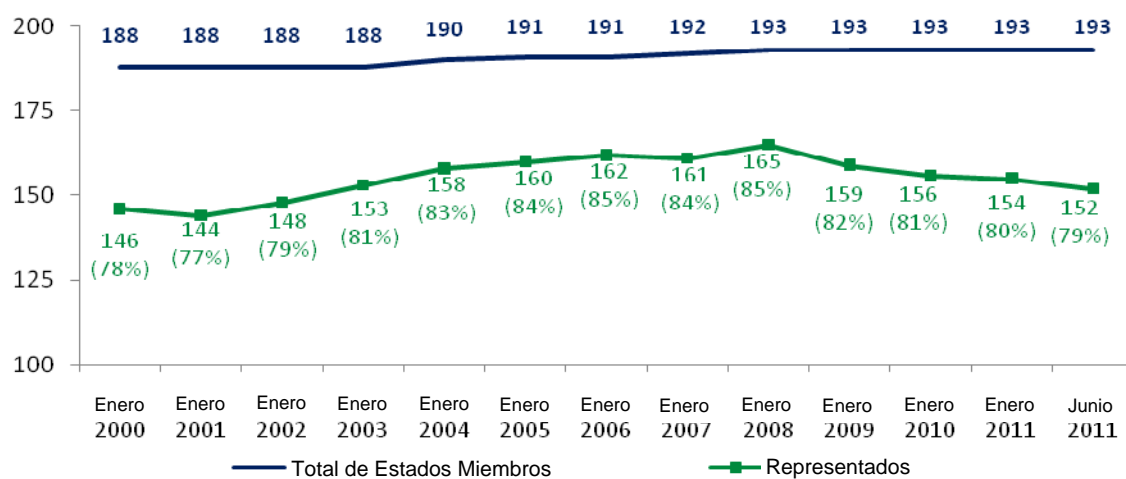


12. El nivel de representación de la UNESCO (79%) es comparable al de la Organización Mundial de la Salud (80%) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (77%). El de la Organización Internacional del Trabajo es de 64%. La Secretaría de las Naciones Unidas tiene el más alto nivel de representación (94%).

Evolución de la representación de los Estados Miembros de 2000 a junio de 2011

13. Como se indica en el Cuadro 2, el nivel de representación global de los Estados Miembros aumentó ligeramente de 2000 a 2008 gracias a la adición de 19 países con representación en la Secretaría (de 146 a 165). Desde 2008 el nivel de representación disminuye ya que el número de Estados Miembros representados pasó de 165 en 2008 a 152 en junio de 2011 (reducción de 13 unidades).

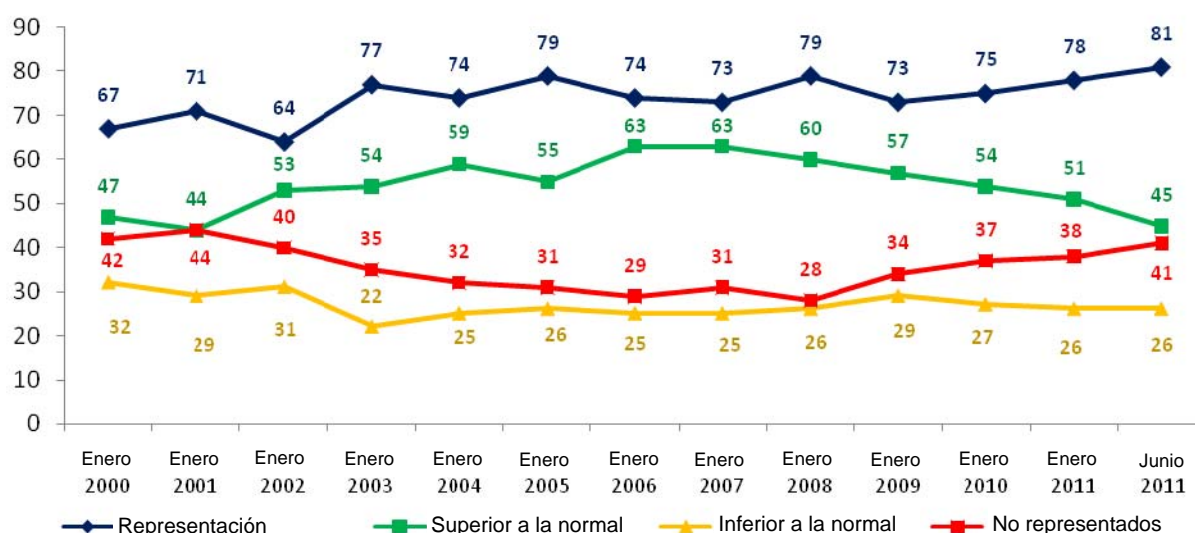
Cuadro 2: Evolución de la representación global (1º de enero de 2000 a junio de 2011)



14. Esta tendencia puede explicarse por dos factores: el elevado número de jubilaciones de ciudadanos de países subrepresentados, y el nivel insuficiente de contratación de países no representados desde 2008. En 2004-2005 y 2006-2007 la extensión del programa de jóvenes profesionales de 10 a 20 por bienio contribuyó a reducir el número de países no representados. Desde 2008, habida cuenta de las limitaciones presupuestarias y de la cantidad insuficiente de puestos disponibles en el nivel P-1/2, la absorción de jóvenes profesionales se ha reducido a 10 por bienio.

15. En tanto que la representación global tiende a disminuir, la situación dentro de las categorías está mejorando desde 2000, con un aumento significativo en el número de países normalmente representados (de 67 en 2000 a 81 en junio de 2011). El número de países excesivamente representados también disminuye gradualmente (Cuadro 3).

Cuadro 3: Evolución de la distribución geográfica por situación (1º de enero de 2000 a junio de 2011)



Evolución de la representación desde la última reunión de la Conferencia General (datos en mayo de 2009)

Cuadro 4: Evolución desde mayo de 2009

Situación de la representación	1º de mayo de 2009	1º de junio de 2011	Variación desde el 1º de mayo de 2009
Representación normal	73 (38%)	81 (42%)	+8
Representación superior a la normal	29 (15%)	26 (14%)	-3
Representación inferior a la normal	56 (29%)	45 (23%)	-11
Número total de Estados Miembros representados	158 (82%)	152 (79%)	-6
No representados	35 (18%)	41 (21%)	+6
Número total de Estados Miembros	193	193	0

16. El Cuadro 4 muestra una disminución del número de países representados en la Secretaría (de 158 a 152) desde mayo de 2009. En tanto que hubo menoscabo de la representación global, el equilibrio entre las categorías tendió a mejorar, con un aumento del número de países normalmente representados (de 8) y una reducción del número de países excesivamente e insuficientemente representados (de 3 y 11 respectivamente).

17. Desde mayo de 2009 se han registrado los siguientes cambios entre categorías:
- 12 países anteriormente subrepresentados (Armenia, Botswana, Comoras, Egipto, Ghana, Grecia, México, Saint Kitts y Nevis, Suecia, Suiza, Tailandia y Zambia) están ahora normalmente representados;
 - Seis países que tenían una representación superior a la normal (Benin, Brasil, Federación de Rusia, Filipinas, Finlandia y Sudán) tienen ahora una representación normal;
 - Tres países que estaban normalmente representados (Argentina, Irlanda y Mauricio) tienen ahora una representación superior a la normal;
 - Dos países que no estaban representados (Eslovenia y Singapur) tienen ahora una representación inferior a la normal;
 - Cinco países que estaban normalmente representados (Fiji, Kenya, Panamá, Polonia y Yemen) tienen ahora una representación inferior a la normal;
 - Dos países que estaban normalmente representados (República Islámica del Irán y Samoa) ahora no tienen representación;
 - Seis países que tenían una representación inferior a la normal (Guinea Ecuatorial, Guatemala, Haití, Liberia, la República Centroafricana y la República Unida de Tanzania) ahora no tienen representación.

18. La mayor parte de los Estados Miembros con representación inferior a la normal (42 de 45) están subrepresentados por solamente una unidad. Dos Estados Miembros (China y los Estados Unidos de América) están subrepresentados por más de cinco unidades. El 30% de los países excesivamente representados (8 de 26) lo están por una unidad, en tanto que 7 lo están por más de cinco unidades. (En el Anexo II del documento 36 C/INF.8 figura información detallada).

Contratación externa en relación con la distribución geográfica

19. En 2010-2011, de 68 puestos geográficos cubiertos con candidatos externos, 18 (26%) candidatos procedían de países con representación inferior a la normal y no representados. Gracias a la inclusión de los jóvenes profesionales llegados en 2010-2011, la proporción debería llegar al menos a 36%. Esta cifra es todavía inferior al objetivo de 50% fijado por la Conferencia General en su 32ª reunión, celebrada en noviembre de 2003, para el nombramiento en puestos geográficos de candidatos de países con representación inferior a la normal y no representados. Desde 2004 se ha cubierto en total 45% de los puestos geográficos anunciados externamente con candidatos de países no representados y con representación inferior a la normal (123 de un total de 277 nombramientos).

Repercusiones de las jubilaciones sobre la distribución geográfica

20. En los próximos cinco años (hasta finales de 2016) se jubilarán 161 funcionarios que ocupan puestos sujetos a la distribución geográfica, que representan 22% del total de funcionarios en puestos geográficos. Entre ellos figuran 51 Directores (de 86 Directores que ocupan puestos geográficos). En el Anexo III del documento 36 C/INF.8 figura información detallada.

21. Las jubilaciones afectarán sobre todo al número de países con representación superior e inferior a la normal. De los 161 funcionarios que ocupan puestos geográficos que van a jubilarse, 76 son ciudadanos de Estados Miembros excesivamente representados, 67 de países normalmente representados y 18 de Estados Miembros subrepresentados. En el Anexo IV del documento 36 C/INF.8 figura información detallada.

22. En el próximo bienio (2012-2013) las jubilaciones previstas pondrán a 13 países en peligro de quedar subrepresentados y a cuatro de quedar no representados (Malta, Maldivas, Mónaco y Tonga). Por otro lado, siete países podrían quedar normalmente representados (en lugar de excesivamente representados).

Distribución geográfica por grupo regional

23. El principio de cupos individuales para cada Estado Miembro es el único criterio oficial de la Organización. La presentación de la situación por grupo regional es una práctica habitual en el informe del Director General sobre la distribución geográfica y tiene fines puramente indicativos.

24. El índice para los grupos regionales se calcula añadiendo el valor de los límites mínimo y máximo del abanico definido para cada Estado Miembro del grupo regional. Con la excepción de los grupos III (GRULAC) y IV (ASPAC), que están bajo sus límites mínimos, todos los grupos regionales se encuentran dentro de su respectivo índice.

Evolución desde la pasada reunión de la Conferencia General

25. Como se indica en el Cuadro 5, la situación del Grupo III ha mejorado ligeramente. El Grupo IV ha disminuido en 19 unidades, y está 25 unidades por debajo de su límite mínimo.

Cuadro 5: Evolución de la distribución geográfica por grupo regional (mayo de 2009 – junio de 2011)

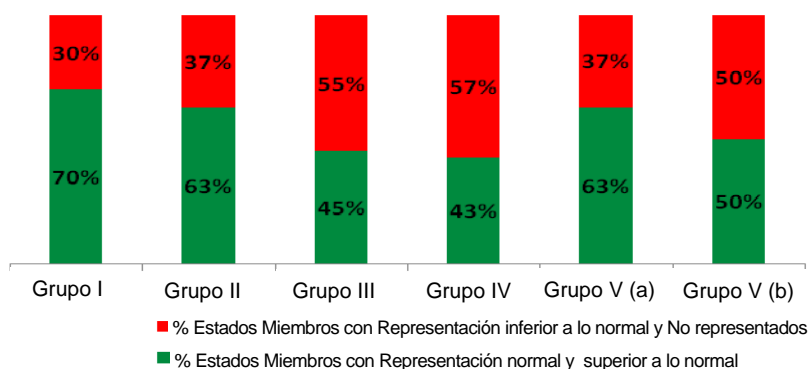
Grupos regionales *	Índices		1º de mayo de 2009	1º de junio de 2011	Variación desde mayo de 2009	Situación
	Mínimo	Máximo				
Grupo I	185	312	270 (37%)	272 (38%)	+2	Dentro del índice
Grupo II	60	111	63 (9%)	65 (9%)	+ 2	Dentro del índice
Grupo III	79	148	66 (9%)	68 (9%)	+ 2	Bajo el límite mínimo
Grupo IV	153	269	147 (20%)	128 (18%)	- 19	Bajo el límite mínimo
Grupo V a)	95	186	122 (17%)	124 (17%)	+ 2	Dentro del índice
Grupo V b)	42	76	57 (8%)	61 (9%)	+ 4	Dentro del índice

* Grupos electorales: Grupo I; Grupo II; Grupo III: GRULAC; Grupo IV: ASPAC; Grupo V a): África; Grupo V b): Estados Árabes.

26. El Cuadro 6 indica que en todos los grupos regionales se encuentran países no representados y con representación inferior a la normal, inclusive en aquellos que están dentro de sus índices. En tanto que el Grupo IV tiene el número más elevado (24), los grupos III y V a) le siguen de cerca (con 18 y 17 países no representados y con representación inferior a la normal respectivamente). Los grupos I, II y V b) tienen de 8 a 10 países no representados o subrepresentados.

Cuadro 6: Porcentaje de Estados Miembros no representados y con representación inferior a la normal por grupo regional

Grupos regionales	% subrepresentados o no representados	Total Estados Miembros
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
Total	45%	193



Representación en el nivel de Director y categorías superiores por grupo regional

27. Como lo indica el Cuadro 7, el Grupo I tiene la representación más numerosa en el nivel de Director (41%), seguido por el Grupo V a) con 21%, el Grupo IV con 15%, el Grupo III con 9% y los grupos V b) y II con 8% y 6% respectivamente.

Cuadro 7: Distribución geográfica por grupo regional de los funcionarios del nivel de Director y categorías superiores desde mayo de 2009

	Mayo de 2009		Junio de 2011		Variación desde 2009
	Directores y categorías superiores	%	Directores y categorías superiores	%	
Grupo I	39	43%	35	41%	-4
Grupo II	4	4%	5	6%	+1
Grupo III	9	10%	8	9%	-1
Grupo IV	15	16%	13	15%	-2
Grupo V a)	17	18%	18	21%	+1
Grupo V b)	8	9%	7	8%	-1
Total	92	100%	86	100%	-6

Distribución geográfica de los grupos regionales en la Sede y fuera de la Sede³

28. En su Resolución 32 C/71, la Conferencia General invitó al Director General a que contribuyera "en la medida de lo posible, a un equilibrio geográfico equitativo en los sectores/oficinas y en las oficinas fuera de la Sede". La distribución de los grupos regionales en la Sede refleja globalmente la situación de la distribución geográfica general en la Secretaría. Los grupos I y II están más representados en la Sede que sobre el terreno, en tanto que los grupos IV y V a) tienen más representación en el terreno que en la Sede. Los grupos III y V b) tienen representación similar en la Sede y sobre el terreno. En el Anexo V del documento 36 C/INF.8 figura información detallada.

Distribución geográfica de los grupos regionales dentro de los sectores de programa y en los servicios centrales y de apoyo en la Sede

29. En el Anexo VI (Cuadro I) del documento 36 C/INF.8 se presenta información detallada sobre la distribución dentro de los sectores de programa y las oficinas en la Sede. Se observa que el Grupo I tiene la mayor representación en los sectores de programa; sin embargo, ésta varía según los sectores: de 49% en Cultura, 47% en Ciencias Exactas y Naturales y 28% en Comunicación e Información, por ejemplo. Con excepción del Sector de Comunicación e Información, el Grupo IV es el segundo en importancia en todos los sectores de programa, con una representación que oscila entre 14% y 30%; tiene su mayor representación en el Sector de Educación (30%), y está menos representado en Ciencias Exactas y Naturales y Cultura (14%). La representación del Grupo II varía de un sector a otro, con la proporción más baja en Ciencias Exactas y Naturales (6%) y la más alta en Comunicación e Información (24%); los grupos III y V a) tienen una representación de 17% o menos en todos los sectores de programa. Con la excepción del Sector de Comunicación e Información, en el que no está representado, el Grupo V b) tiene 15% o menos en los demás sectores de programa.

³ Comprende las dos oficinas de enlace (Nueva York y Ginebra).

30. En Política General y Dirección y Apoyo a la ejecución del programa y Administración⁴, el Grupo I ha tenido la mayor representación, con 41% y 44%, respectivamente, en tanto que en los servicios relacionados con el programa, el Grupo V a) (33%) predomina más que el Grupo I (29%). La representación de los demás grupos regionales varía entre 4% y 15% en esos servicios. En el Anexo VI (Cuadro 3) del documento 36 C/INF.8 figura información detallada.

Distribución geográfica de los grupos regionales en las oficinas sobre el terreno

31. Con la excepción de la región de los Estados árabes, los grupos regionales tienen su más alta representación en las oficinas sobre el terreno situadas en sus correspondientes regiones. En todas las regiones predominan dos grupos: el grupo regional correspondiente a la región, seguido por el Grupo I. En el Anexo VI (Cuadro 3) del documento 36 C/INF.8 figura información detallada.

D. La distribución geográfica mediante el sistema de ponderación de puestos

32. En su Resolución 32 C/71, la Conferencia General pidió al Director General que informara acerca de la distribución geográfica del personal de la Secretaría por categorías y por Estados Miembros, mediante el sistema de ponderación de puestos.

33. Para aplicar el sistema de ponderación de puestos se convirtió la cifra básica de 850 puestos en puntos calculados sobre la base de los puestos del Programa Ordinario aprobado en el documento 35 C/5 y utilizando los parámetros descritos en el documento 167 EX/35: se asigna un punto a cada uno de los puestos P-1 a P-3, dos puntos a los puestos P-4 a P-5, tres puntos a los puestos D-1 a D-2 y cuatro puntos a los puestos de Subdirector General. Esto arroja una cifra básica de 1.458 puntos. La aplicación de los tres factores (65% para el factor condición de Estado Miembro, 30% para el factor contribución y 5% para el factor población) a la cifra básica de 1.458 puntos da como resultado un cupo mínimo y máximo también expresado en puntos.

34. Como se indica en el Cuadro 8, la aplicación del sistema de ponderación de puestos a la distribución geográfica al 1º de junio de 2011 da lugar a una disminución de 41% en el número de países con representación normal (de 81 a 48) y a un aumento casi equivalente del número de países con representación inferior a la normal. Ninguno de los países que pasan a la categoría de subrepresentados tiene un ciudadano en el nivel de Director. También aumentó el número de países excesivamente representados, pero en menor grado (de 26 a 33). Se trata principalmente de países que tienen un cupo geográfico pequeño y ciudadanos en el nivel de Director. Con excepción de dos países (Nepal y Turquía), los Estados Miembros que ya tenían una representación inferior o superior a la normal en la fórmula actual no cambiaron de categoría con la introducción del sistema de ponderación de puestos (en el Anexo VII del documento 36 C/INF.8 figura información detallada).

Cuadro 8: Distribución geográfica al 1º de junio de 2011 mediante el sistema de ponderación de puestos

Fórmula actual/fórmula de ponderación de puestos	Estados Miembros con representación normal	Estados Miembros con representación superior a la normal	Estados Miembros con representación inferior a la normal	Estados Miembros no representados
Fórmula UNESCO (65% condición de Estado Miembro, 30% contribución y 5% población)	81	26	45	41
Fórmula UNESCO mediante el sistema de ponderación de puestos	48	33	71	41

⁴ Con arreglo al documento 35 C/5, las categorías son las siguientes: Política General y Dirección: Conferencia General, Consejo Ejecutivo, Secretaría de los órganos rectores, Gabinete de la Directora General, Servicio de Supervisión Interna, Asesor Jurídico, Ética. Servicios relacionados con el programa: Departamento África (AFR) y Oficina de Planificación Estratégica (BSP). Apoyo a la ejecución del programa y Administración: la Oficina de Coordinación de las Unidades fuera de la Sede (BFC) en la Sede, Oficina de gestión financiera (BFM), Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública (ERI), Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM), Sector de Administración (ADM).

PARTE II: EL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PERSONAL

35. En esta Parte del informe se presenta información actualizada sobre el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría, y sobre el adelanto del Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres, cuyo objetivo es llegar a una representación de 50% de mujeres en los niveles directivos superiores (D-1 y categorías superiores) a más tardar en 2015.

36. El número de funcionarios a que se refiere esta Parte del informe es superior al de la distribución geográfica, ya que las estadísticas por sexo abarcan todos los funcionarios con contratos de plazo fijo, independientemente de la fuente de financiación, en tanto que la distribución geográfica se limita a los puestos de plantilla sujetos a ella. Por lo tanto, los datos sobre el sexo en las funciones de Director comprende los puestos de Director financiados mediante fondos extrapresupuestarios, por ejemplo en los institutos.

Informe sobre la marcha del Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres (2008-2015)

37. El Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres establece medidas en tres ámbitos: la contratación, formación y tutoría y conciliación de la vida laboral y personal, con el objetivo de llegar a la paridad en los puestos de dirección superiores en 2015. En términos de contratación, se ha establecido una proporción de contratación de dos mujeres de cada tres Directores. Desde la reunión anterior de la Conferencia General (datos de mayo de 2009) se ha logrado una proporción de contratación de 43%. El número de directoras llegó a 27% en junio de 2011.

38. En 2010-2011 se emprendieron numerosas iniciativas, entre ellas un programa de formación en capacidades de liderazgo y gestión para mujeres de niveles medios, mediante el cual se formó a unas 50 en 2010. Han asistido a la formación un 75% del personal P-4 y 33 funcionarias P-3. Al final del programa de cinco días, las participantes elaboran planes individuales de acción y un consultor se encarga del seguimiento de su aplicación durante un año. Después del programa de formación se creó una red informal de funcionarias de nivel medio. En el Anexo IV de este documento se presenta información detallada sobre los adelantos del Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres.

Equilibrio entre hombres y mujeres en el nivel de Director y categorías superiores

39. Desde enero de 2010 progresa sostenidamente la representación de las mujeres en los niveles de dirección superior, con un aumento del 3 puntos en el porcentaje de directoras (de 24% a 27 al 1º de junio de 2011) (Cuadro 9). Los progresos más notables corresponden al nivel de Subdirector, ya que, de 11 Subdirectores Generales, cinco son mujeres.

Cuadro 9:
Situación del equilibrio entre hombres y mujeres en el nivel de Director por grado del 1º de enero de 2010 al 1º de junio de 2011 (Programa Ordinario y fondos extrapresupuestarios)

	1º de enero de 2010					1º de junio de 2011					Diferencia %M
	M	%M	H	%H	Total	M	%M	H	%H	Total	
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%
Total D	25	24%	81	76%	106	28	27%	75	73%	103	+3%

Avances respecto de los objetivos provisionales

40. En el Plan de Acción se fijaron objetivos intermedios de contratación para cada bienio hasta 2015, teniendo en cuenta el número de vacantes en el nivel de Director resultante de las jubilaciones que se han de producir hasta 2015. De enero de 2010 a junio de 2011 se logró una proporción de contratación de 38%, con el nombramiento de ocho mujeres en puestos de Director, respecto de un total de 21. Para llegar a la paridad en 2015 es preciso realizar un esfuerzo sostenido para lograr una proporción de contratación de 60%. En 2011 se debe procurar alcanzar un objetivo intermedio de 34% para finales de año (Cuadro 10).

Cuadro 10: Objetivos intermedios de distribución de sexos en el nivel de Director por bienio

	Dic. 2011	Dic. 2013	Dic. 2015
<i>M</i>	34%	44%	50%
<i>H</i>	66%	56%	50%

41. El Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres también dispone el aumento del conjunto de mujeres P-5, aplicando una proporción de contratación de 50% para los puestos P-5. De enero de 2010 a junio de 2011 la proporción de contratación fue de 36%. En consecuencia, el nivel de representación de las mujeres de categoría P-5 ha disminuido ligeramente (de 40% a 39%).

Equilibrio entre hombres y mujeres en el Cuadro Orgánico y de categorías superiores

42. Al 1º de junio de 2011, el 49% del personal del Cuadro Orgánico (P/D) son mujeres. Esto pone a la UNESCO en tercer lugar entre los principales organismos del sistema de las Naciones Unidas (número de P/D) después del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA (51%) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (50%)⁵. En los niveles P-1 a P-5 se ha llegado a la paridad hombres-mujeres (52%). En los niveles más bajos, las mujeres tienen mayor representación que los hombres: 69% en el nivel P-1/P-2 y 52% en el nivel P-3. Esta tendencia es estable en comparación con enero de 2010. En los niveles P-4 y P-5, las mujeres representaban 46% y 39% respectivamente. Se espera que estas cifras aumenten al ritmo del avance en la carrera del personal P-2/P-3.

Cuadro 11: Situación del equilibrio entre hombres y mujeres en el Cuadro Orgánico por grado (1º de enero de 2010 al 1º de junio de 2011) (Programa Ordinario y fondos extrapresupuestarios)

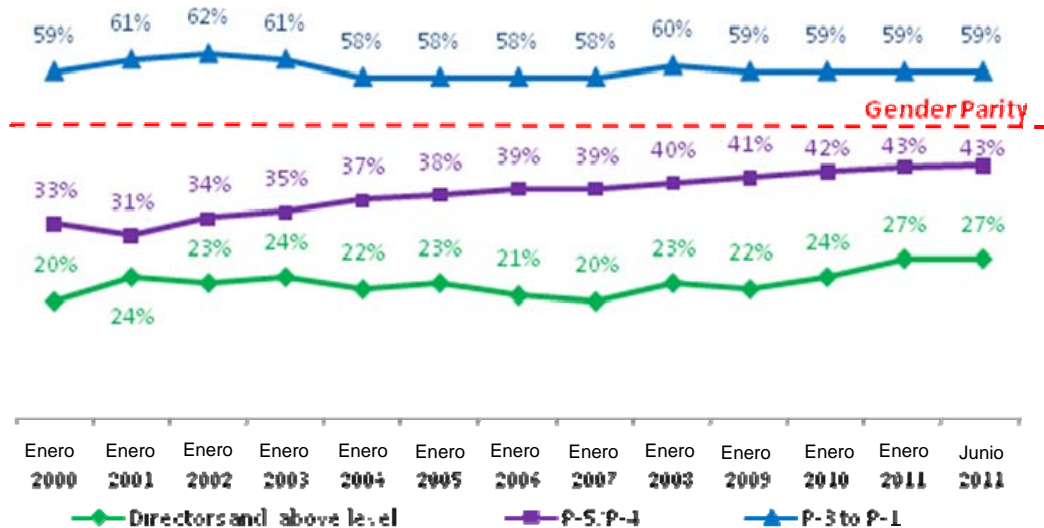
	1º de enero de 2010					1º de junio de 2011					Diferencia %M
	M	%M	H	%H	Total	M	%M	H	%H	Total	
Total D	25	24%	81	76%	106	28	27%	75	73%	103	+3%
P-5	61	40%	92	60%	153	61	39%	95	61%	156	-1%
P-4	97	44%	122	56%	219	96	46%	112	54%	208	+2%
P-3	143	54%	122	46%	265	150	52%	136	48%	286	-2%
P-2/P-1	137	66%	71	34%	208	122	69%	55	31%	177	+3%
Total P	438	52%	407	48%	845	429	52%	398	48%	827	0%
Total P/D	463	49%	488	51%	951	457	49%	473	51%	930	0%

⁵ Estadísticas de la Junta de los Jefes Ejecutivos al 31 de diciembre de 2009, los 12 mayores organismos de las Naciones Unidas en términos de funcionarios P/D: Naciones Unidas, UNICEF, PNUD, OMS, ACNUR, PMA, FAO, OIEA, UNESCO, OIT, UNFPA y OMPI.

Evolución del personal del Cuadro Orgánico y de categorías superiores (P/D) desde 2000

43. El Cuadro 12 indica que, desde 2000, las mujeres siguen siendo mayoritarias en los niveles inferiores (P-1 a P-3). Al mismo tiempo, el número de mujeres del Cuadro Orgánico de nivel medio (P-4/P-5) ha aumentado sostenidamente (en 10%) hasta llegar a 43% en junio de 2011. En el nivel de Director todavía son la minoría, pero su número ha aumentado de 20% en 2000 a 27% en 2011.

Cuadro 12: Evolución del personal femenino P/D desde 2000



PARTE III: CONCLUSIÓN

44. La consideración primordial en los nombramientos es disponer de los más elevados estándares de integridad, eficiencia y competencia técnica, como lo establece el Artículo IV de la Constitución de la UNESCO. Teniendo presente esta consideración superior, los nombramientos han de efectuarse sobre una base geográfica lo más amplia posible. El objetivo de la paridad entre hombres y mujeres debe lograrse en este marco, y sin menoscabo del principio de distribución geográfica del personal⁶.

45. En la Secretaría está representado un total de 152 Estados Miembros (79% de los Estados Miembros). Aunque es un nivel elevado de representación, comparable al de otros organismos especializados, se ha observado que desde 2008 el nivel de representación tiende a disminuir, principalmente como consecuencia de las jubilaciones. Esto exige una especial atención y una acción específica respecto de los Estados Miembros no representados y con representación inferior a la normal.

46. Si bien hay efectos negativos en el nivel general de representación, hay tendencias positivas dentro de las categorías, con un aumento continuo del número de países normalmente representados y una disminución del nivel de representación excesiva.

47. Llegar a una distribución geográfica equilibrada llevará tiempo. La estrategia de gestión de los recursos humanos fija un objetivo de 85% de Estados Miembros representados que deberá lograrse antes de 2016. Con este fin se harán esfuerzos intensos y bien centrados mediante la aplicación del Plan de Acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría, en particular las medidas específicas destinadas a los Estados Miembros no representados y con representación inferior a la normal. En particular habrá que tomar medidas para atenuar y solucionar los efectos de las jubilaciones en el número de países representados en la Secretaría. Gracias al Plan de Acción y a la permanente movilización de todos los interesados clave (Estados Miembros y comisiones nacionales), la Secretaría tiene la convicción de que la situación mejorará y que aumentará el nivel de representación.

⁶ Resolución 34 C/82, párrafo 4.

48. En enero de 2011 se había llegado casi a la paridad entre hombres y mujeres en el Cuadro Orgánico y de categorías superiores (P/D) (49% son mujeres). Se ha alcanzado la paridad (52%) en los niveles P-1 a P-5. La UNESCO ocupa uno de los lugares más altos a este respecto entre las organizaciones. Subsiste sin embargo un desequilibrio en los niveles de dirección y superiores, donde las mujeres representan el 27%. Harán falta esfuerzos sostenidos para llegar a la paridad en ese nivel a más tardar en 2015. En los próximos cinco años (hasta finales de 2015) se producirá en la UNESCO una rotación de 54% en el personal de nivel de dirección. Esto brindará una oportunidad permanente de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los niveles superiores. Además, la progresión en la carrera de las jóvenes funcionarias (que representan el 59% del personal P-1 a P-3) dará lugar gradualmente a un aumento de las mujeres en los puestos directivos superiores.

Proyecto de resolución

49. Habida cuenta de las consideraciones expuestas en el presente documento, la Conferencia General podría aprobar una resolución del tenor siguiente:

La Conferencia General,

Recordando su Resolución 35 C/93,

Recordando además su Resolución 34 C/82 y la Decisión 186 EX/6 (IX),

Habiendo examinado los documentos 36 C/41 y 36 C/INF.8

1. *Recordando* que en la contratación del personal los criterios primordiales son las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia técnica,
2. *Toma nota* de la información proporcionada por la Directora General acerca de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal al 1º de junio de 2011;
3. *Toma nota además* de la aplicación de medidas concretas destinadas a mejorar la distribución geográfica, en particular de los Estados Miembros no representados o con representación inferior a la normal;
4. *Toma nota* de la aplicación de medidas concretas destinadas a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los altos puestos directivos de la Secretaría;
5. *Invita* a la Directora General a proporcionar al Consejo Ejecutivo en su 190ª reunión una nota de información sobre la situación de la distribución geográfica del personal en la Secretaría y un informe sobre la realización del equilibrio entre hombres y mujeres en las categorías superiores, y a presentar un informe completo al Consejo Ejecutivo en su 192ª reunión;
6. *Invita* a la Directora General a presentarle en su 37ª reunión un informe sobre la situación de la distribución geográfica y del equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría.

ANEXO I

Nota sobre la metodología utilizada en el cálculo de los cupos geográficos de la UNESCO

La UNESCO utiliza un mecanismo oficial de distribución geográfica. La metodología que se utiliza actualmente para calcular los cupos geográficos fue aprobada por la Conferencia General en su 32ª reunión, celebrada en octubre de 2003 (Resolución 32 C/71).

La metodología se funda en una cifra de base. Se aplican tres factores para determinar la proporción de la cifra base que se asigna a los Estados Miembros: la condición de Estado Miembro, la contribución y la población. El cupo se expresa en una gama de puestos dentro de un máximo (a partir del cual hay un exceso de representación) y un mínimo (más abajo del cual la representación es insuficiente).

La cifra de base

La cifra de base representa el número total de puestos sometidos a la distribución geográfica (puestos geográficos). Se trata de puestos de plantilla del Cuadro orgánico y categorías superiores financiados con cargo al Presupuesto Ordinario de la Organización, con excepción de los puestos lingüísticos (intérpretes, traductores y revisores). La cifra de base actual de 850 puestos fue fijada por la Conferencia General a contar del 1º de enero de 1990 (Resolución 25 C/40).

Los factores

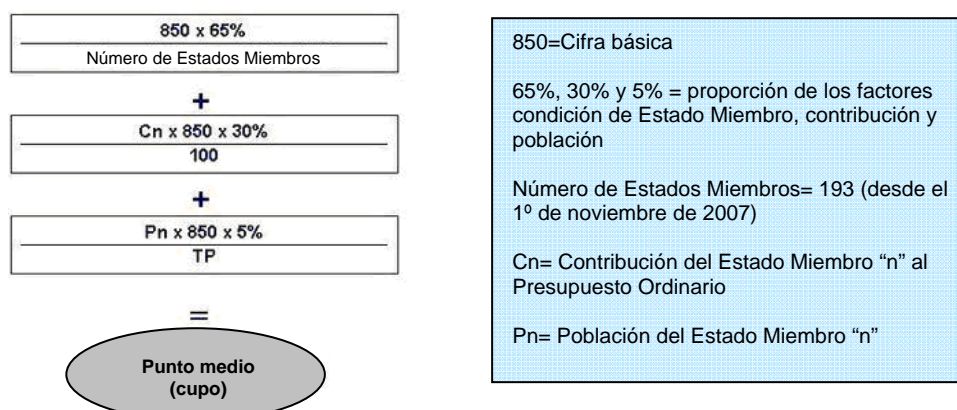
Para calcular el cupo, la UNESCO asigna a los Estados Miembros una proporción de puestos de la cifra de base, con arreglo a tres factores:

La condición de Estado Miembro (65%): reconoce el hecho de que un Estado, como Miembro de la Organización, puede esperar contar con una determinada cantidad de puestos para sus ciudadanos. Este número es el mismo para todos los Estados Miembros. A cada Estado Miembro se asigna un mínimo de dos puestos.

El factor de contribución (30%): considera a los Estados Miembros en proporción a su respectiva contribución al presupuesto ordinario.

El factor de población (5%): considera a los Estados Miembros en proporción a la magnitud de su población respectiva.

El método de cálculo del cupo se ilustra a continuación:



Las proporciones asignadas a los factores en la UNESCO han variado desde 1995, como se indica en el Cuadro 1:

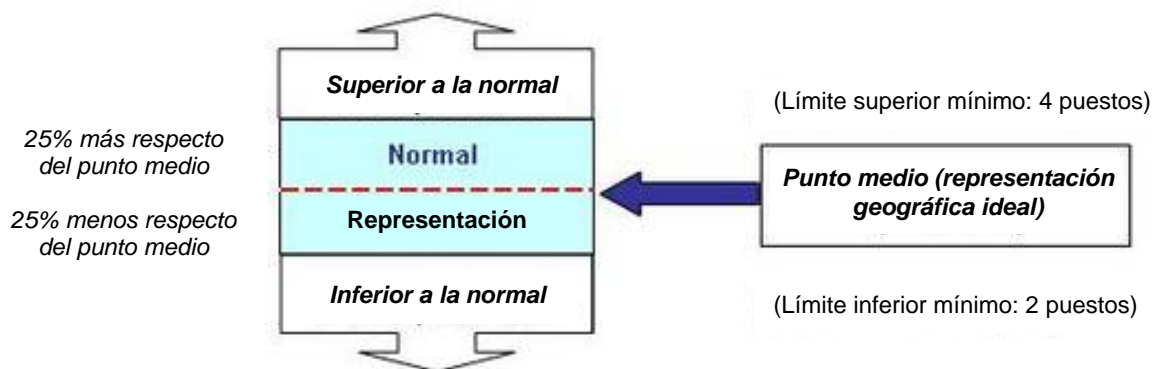
Cuadro 1: Evolución de la proporción de los factores para el cálculo de los cupos geográficos

Factores	Antes de 1995	1995	1999	2003
Condición de Estado Miembro	76%	70%	65%	65%
Contribución	24%	30%	35%	30%
Población	–	–	–	5%

El cupo

El cupo no se establece como un número absoluto de puestos sino como un punto medio con un margen deseable de 25% más y 25% menos respecto de ese punto. El punto medio representa el número ideal de puestos que se debería asignar a cada Estado Miembro. La gama deseable comprende dos límites: el número máximo y mínimo de puestos más allá del cual se considera que un Estado Miembro tiene una representación superior o inferior a la normal. Los países tienen una representación normal cuando están dentro de los límites de la gama.

La gama más baja de puestos va de dos a cuatro puestos, lo que constituye el cupo mínimo.



Método de ponderación de puestos en que se asigna mayor peso a los puestos sobre la base de su grado

Este método consiste en asignar puntos a cada puesto geográfico en función de su grado. El método fue utilizado oficialmente por la UNESCO hasta 1960, cuando fue sustituido por el sistema de cupos basado en la condición de Estado Miembro y la contribución, factores a los que se añadió la población en 2003. Desde 2004, a petición de la Conferencia General, la Secretaría presenta, con fines de información únicamente, datos basados en un sistema de ponderación de puestos.

Más información

La situación de la distribución geográfica de los Estados Miembros en la UNESCO se actualiza cada mes y se facilita en el sitio web de la Oficina de Recursos Humanos: (Intranet/HRM/Staffing data/Geo distribution) (<http://intranet.unesco.org/hrm>).

ANEXO II

**PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR
LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA EN LA SECRETARÍA (2010-2015)
SITUACIÓN AL 1º DE JUNIO DE 2011**

Medidas para aplicar la estrategia	Marco temporal	Situación al 1º de junio de 2011
Resultados esperados: Incremento del número de <u>países con representación normal</u> a fin de lograr una distribución geográfica más equilibrada		
Medida 1		
Contratar cada bienio 10 jóvenes profesionales procedentes de países subrepresentados y no representados.	Final del bienio (2011)	Contratación en curso, que finalizará en agosto de 2011.
Medida 2		
Organizar dos talleres de contratación en determinados países no representados e insuficientemente representados para aumentar el número de candidatos que solicitan puestos en la UNESCO.	Cada bienio	
Medida 3		
Organizar reuniones con los Secretarios Generales de las <u>comisiones nacionales</u> y las delegaciones permanentes de países insuficientemente representados y no representados para informarles sobre la política y los procedimientos de la UNESCO y adoptar medidas específicas para países escogidos.	Fines de diciembre de 2010	Se han organizado reuniones con el GRULAC y el ASPAC y se está elaborando un plan de seguimiento.
Resultados esperados: Aumento del <u>número de candidatos</u> de grupos no representados e insuficientemente representados		
Medida 1		
<p>Establecer medidas especiales con las delegaciones permanentes de los grupos <u>III</u> (GRULAC) y <u>IV</u> (ASPAC) a fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir y aplicar <u>medidas dinámicas específicas con las delegaciones permanentes</u> de los países pertenecientes a los dos grupos regionales insuficientemente representados, por ejemplo, un esfuerzo en colaboración con los Estados Miembros interesados para anunciar los puestos vacantes en publicaciones profesionales, revistas y sitios web especializados a fin de atraer candidatos calificados • Organizar foros de información con las <u>comisiones nacionales</u> para reforzar su función impartiendo formación a su personal, a fin de promover la UNESCO, y facilitar información sobre las oportunidades de carrera y las políticas de contratación de la Organización. 	Por determinar en cooperación con las delegaciones permanentes y las comisiones nacionales.	Se han organizado reuniones con el GRULAC y el ASPAC y se está elaborando un plan de seguimiento.

MEDIDAS YA APLICADAS CON CARÁCTER PERMANENTE

Resultados esperados: Incremento del número de países con representación normal a fin de lograr una distribución geográfica más equilibrada

Medida 1

Evaluar la situación de cada sector y oficina sobre la base de los datos y perfiles; fijar objetivos para cada sector y oficina sobre la base de la tasa de vacantes prevista; crear mecanismos de supervisión y presentación de informes.

Se evalúa tanto la situación a nivel mundial como las tendencias mundiales. Se estableció un mecanismo de presentación de informes. Cada dos meses se proporciona a los Subdirectores Generales y Directores un informe de seguimiento.

Medida 2

Sensibilizar más respecto de la distribución geográfica en cursos de iniciación y formación dirigidos a los administradores.

La distribución geográfica se incluye en la formación inicial para los nuevos funcionarios en el nivel de administración y en la información distribuida a los administradores superiores.

Resultados esperados : Logro de un mejor equilibrio entre los grupos regionales en los puestos de grado D-1 y categorías superiores

Medida 1

Anunciar externamente todos los puestos de Director y categorías superiores para aumentar el conjunto de candidatos de países no representados e insuficientemente representados a puestos de dirección, especialmente teniendo en cuenta las repercusiones de las jubilaciones que tendrán lugar durante los próximos cinco años.

Fijar objetivos concretos para los puestos de Director y categorías superiores con cada sector y oficina sobre la base de la tasa de vacantes prevista.

Todos los puestos de Director se anuncian externamente por dos meses.

Se están elaborando objetivos a nivel mundial y se observan permanentemente las tendencias en los grupos regionales; las listas restringidas para los puestos de Director incluyen en todo lo posible candidatos de países no representados e insuficientemente representados.

Medida 2

Participar en todos los grupos de evaluación de los puestos de Director y categorías superiores para velar por que se tenga debidamente en cuenta a los candidatos de países no representados e insuficientemente representados.

HRM participa en todos los grupos de evaluación para puestos de Director.

Medida 3

Pedir a los jefes de las oficinas que difundan los anuncios de vacante de la UNESCO entre los demás organismos del sistema de las Naciones Unidas y los ministerios locales pertinentes.

Se aplica con carácter permanente.

Resultados esperados: Aumento del número de candidatos de países insuficientemente representados en grupos insuficientemente representados

Medida 1

En cada proceso de contratación, incluir por lo menos un candidato de un país no representado o con representación inferior a la normal en las listas restringidas para los nombramientos en puestos del Cuadro Orgánico.

Se aplica con carácter permanente.

ANEXO III

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA AL 1º DE JUNIO DE 2011
POR CATEGORÍA

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
1	Afganistán	AFG						1	1		2	4	2	=
2	Albania	ALB			1			1			2	4	2	=
3	Alemania	DEU	1		1	5	10	6	1		24	30	18	=
4	Andorra	AND					1				1	4	2	-
5	Angola	AGO										4	2	O
6	Antigua y Barbuda	ATG										4	2	O
7	Arabia Saudita	SAU										6	4	O
8	Argelia	DZA				1	2		4		7	4	3	+
9	Argentina	ARG		1		3	1	1	1		7	5	3	+
10	Armenia	ARM						2			2	4	2	=
11	Australia	AUS				3	2	1	2		8	10	6	=
12	Austria	AUT				2	1	1	1		5	6	4	=
13	Azerbaiyán	AZE										4	2	O
14	Bahamas	BHS						1			1	4	2	-
15	Bahrein	BHR							1		1	4	2	-
16	Bangladesh	BGD					1		1		2	5	3	-
17	Barbados	BRB				2					2	4	2	=
18	Belarrús	BLR				1		1			2	4	2	=
19	Bélgica	BEL		3	1	5	1	3			13	7	4	+
20	Belice	BLZ										4	2	O
21	Benin	BEN			2			1	1		4	4	2	=
22	Bhután	BTN						2			2	4	2	=
23	Bolivia	BOL							1		1	4	2	-
24	Bosnia y Herzegovina	BIH						2			2	4	2	=
25	Botswana	BWA			1				1		2	4	2	=
26	Brasil	BRA		1	1		1	2	1		6	10	6	=
27	Brunei Darussalam	BRN										4	2	O
28	Bulgaria	BGR				3	2	2	1		8	4	2	+

36 C/41
Anexo III – pág. 2

Estados Miembros		Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
29	Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
30	Burundi	BDI				2		1	1	1		5	4	2	+
31	Cabo Verde	CPV							1			1	4	2	-
32	Camboya	KHM						2		2		4	4	2	=
33	Camerún	CMR				1		4	4			9	4	2	+
34	Canadá	CAN		1		1	1	5	2	5		15	14	8	+
35	Chad	TCD						1				1	4	2	-
36	Chile	CHL						1	1			2	4	3	-
37	China	CHN		1		1	1	2	3	1		9	24	15	-
38	Chipre	CYP								2		2	4	2	=
39	Colombia	COL				1	2	1	1	1		6	4	3	+
40	Comoras	COM						1			1	2	4	2	=
41	Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
42	Costa Rica	CRI			1		1		1			3	4	2	=
43	Côte d'Ivoire	CIV						1	1	1	1	4	4	2	=
44	Croacia	HRV							1	1		2	4	2	=
45	Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
46	Dinamarca	DNK			1	1	4	3	1			10	6	4	+
47	Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
48	Dominica	DMA					1					1	4	2	-
49	Ecuador	ECU						2				2	4	2	=
50	Egipto	EGY					1	2	1			4	5	3	=
51	El Salvador	SLV											4	2	O
52	Emiratos Árabes Unidos	ARE											5	3	O
53	Eritrea	ERI					1		1			2	4	2	=
54	Eslovaquia	SVK								2		2	4	2	=
55	Eslovenia	SVN									1	1	4	2	-
56	España	ESP					5	8	2	2		17	14	8	+
57	Estados Unidos de América	USA		1		2	9	10	11	5	1	39	76	46	-
58	Estonia	EST						1				1	4	2	-
59	Etiopía	ETH	1				1	1	1	3		7	4	3	+

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
60	Federación de Rusia	RUS			2	4	2		1		9	10	6	=
61	Fiji	FJI							1		1	4	2	-
62	Filipinas	PHL						2	3		5	5	3	=
63	Finlandia	FIN				1	1	1	2		5	5	3	=
64	Francia	FRA	1	1	5	12	11	17	8		55	24	14	+
65	Gabón	GAB										4	2	O
66	Gambia	GMB		1			1	1	1		4	4	2	=
67	Georgia	GEO						1	1		2	4	2	=
68	Ghana	GHA			1	1				1	3	4	2	=
69	Granada	GRD					1				1	4	2	-
70	Grecia	GRC			1		1	2	2		6	6	4	=
71	Guatemala	GTM										4	2	O
72	Guinea	GIN					1	2			3	4	2	=
73	Guinea Ecuatorial	GNQ										4	2	O
74	Guinea-Bissau	GNB						1			1	4	2	-
75	Guyana	GUY										4	2	O
76	Haití	HTI										4	2	O
77	Honduras	HND						1	1		2	4	2	=
78	Hungría	HUN				1				1	2	5	3	-
79	India	IND		1	2	1	2	3			9	14	9	=
80	Indonesia	IDN						3			3	6	4	-
81	Irán (República Islámica del)	IRN										5	3	O
82	Iraq	IRQ						1			1	4	2	-
83	Irlanda	IRL			1	2		1	2		6	5	3	+
84	Islandia	ISL										4	2	O
85	Islas Cook	COK							1		1	4	2	-
86	Islas Marshall	MHL										4	2	O
87	Islas Salomón	SLB										4	2	O
88	Israel	ISR					1	2			3	5	3	=
89	Italia	ITA	1		1	6	8	6	1		23	20	12	+
90	Jamahiriya Árabe Libia	LBY							1		1	4	2	-

36 C/41
Anexo III – pág. 4

Estados Miembros		Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
91	Jamaica	JAM							1	1	1	3	4	2	=
92	Japón	JPN			1	2	2	7	19	5		36	45	27	=
93	Jordania	JOR					1	2		3		6	4	2	+
94	Kazajstán	KAZ						1				1	4	2	-
95	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
96	Kirguistán	KGZ							1	1		2	4	2	=
97	Kiribati	KIR											4	2	O
98	Kuwait	KWT											4	3	O
99	La ex República Yugoslava de Macedonia	MKD					1	1				2	4	2	=
100	Lesotho	LSO											4	2	O
101	Letonia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
102	Líbano	LBN				1	2	4	2			9	4	2	+
103	Liberia	LBR											4	2	O
104	Lituania	LTU						1	1	1		3	4	2	=
105	Luxemburgo	LUX											4	2	O
106	Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
107	Malasia	MYS					1	1	1		1	4	5	3	=
108	Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
109	Maldivas	MDV					1					1	4	2	-
110	Malí	MLI		1			1	1	1			4	4	2	=
111	Malta	MLT								1		1	4	2	-
112	Marruecos	MAR				1	2	1	4	1		9	4	2	+
113	Mauricio	MUS			1	1	1		1	1		5	4	2	+
114	Mauritania	MRT			1				1			2	4	2	=
115	México	MEX		1			4	2	3			10	12	7	=
116	Micronesia (Estados Federados de)	FSM											4	2	O
117	Mónaco	MCO				1						1	4	2	-
118	Mongolia	MNG				1			1			2	4	2	=
119	Montenegro	MNE											4	2	O
120	Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=

Estados Miembros		Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
121	Myanmar	MMR											4	2	O
122	Namibia	NAM							1			1	4	2	-
123	Nauru	NRU											4	2	O
124	Nepal	NPL						2	3			5	4	2	+
125	Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
126	Níger	NER					3		1	1		5	4	2	+
127	Nigeria	NGA						1	2			3	5	3	=
128	Niue	NIU											4	2	O
129	Noruega	NOR				1		3	1			5	6	4	=
130	Nueva Zelandia	NZL			1		2	1	1			5	4	3	+
131	Omán	OMN				1						1	4	2	-
132	Países Bajos	NLD				2	1	1	4	1		9	10	6	=
133	Pakistán	PAK							2	1		3	5	3	=
134	Palau	PLW											4	2	O
135	Panamá	PAN								1		1	4	2	-
136	Papua Nueva Guinea	PNG						1				1	4	2	-
137	Paraguay	PRY											4	2	O
138	Perú	PER					3	1	2			6	4	2	+
139	Polonia	POL				1	1		1			3	7	4	-
140	Portugal	PRT				1			2	1		4	5	3	=
141	Qatar	QAT											4	2	O
142	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	GBR			2	1	2	6	5			16	25	15	=
143	República Árabe Siria	SYR					2		2			4	4	2	=
144	República Centrafricana	CAF											4	2	O
145	República Checa	CZE						1	1	1		3	5	3	=
146	República de Corea	KOR			1			1	3	2	1	8	11	7	=
147	República de Moldova	MDA							1			1	4	2	-
148	República Democrática del Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
149	República Democrática Popular Lao	LAO							1	1		2	4	2	=

36 C/41
Anexo III – pág. 6

Estados Miembros		Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
150	República Dominicana	DOM											4	2	O
151	República Popular Democrática de Corea	PRK					2					2	4	2	=
152	República Unida de Tanzania	TZA											4	2	O
153	Rumania	ROU						1	5	1		7	4	3	+
154	Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
155	Saint Kitts y Nevis	KNA						1			1	2	4	2	=
156	Samoa	WSM											4	2	O
157	San Marino	SMR							1			1	4	2	-
158	San Vicente y las Granadinas	VCT											4	2	O
159	Santa Lucía	LCA				1				2		3	4	2	=
160	Santo Tomé y Príncipe	STP								1		1	4	2	-
161	Senegal	SEN					1	2	3	4	1	11	4	2	+
162	Serbia	SRB					1	1				2	4	2	=
163	Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
164	Sierra Leona	SLE				2		1				3	4	2	=
165	Singapur	SGP									1	1	5	3	-
166	Somalia	SOM						1				1	4	2	-
167	Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
168	Sudáfrica	ZAF						2	2	1		5	5	3	=
169	Sudán	SDN			1		1		1	1		4	4	2	=
170	Suecia	SWE					1	2		1		4	7	4	=
171	Suiza	CHE				1		1	1	1		4	7	4	=
172	Suriname	SUR											4	2	O
173	Swazilandia	SWZ						1				1	4	2	-
174	Tailandia	THA					1			1	1	3	5	3	=
175	Tayikistán	TJK											4	2	O
176	Timor-Leste	TLS											4	2	O
177	Togo	TGO					3					3	4	2	=
178	Tonga	TON				1						1	4	2	-
179	Trinidad y Tobago	TTO								1		1	4	2	-

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
180	Túnez	TUN	1		1	3		4	2		11	4	2	+
181	Turkmenistán	TKM							1		1	4	2	-
182	Turquía	TUR		1	1			1			3	6	4	-
183	Tuvalu	TUV										4	2	O
184	Ucrania	UKR						2	1		3	4	3	=
185	Uganda	UGA						1	1		2	4	2	=
186	Uruguay	URY				1	2	1			4	4	2	=
187	Uzbekistán	UZB					1	2			3	4	2	=
188	Vanuatu	VUT										4	2	O
189	Venezuela	VEN										5	3	O
190	Viet Nam	VNM						2			2	4	3	-
191	Yemen	YEM						1			1	4	2	-
192	Zambia	ZMB					1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZWE						1	1		2	4	2	=
Total			1	10	19	56	130	161	215	113	13	718		

Otros

Apátridas

ST1

Palestina

PSE

1

1

Total								1			1			
--------------	--	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	----------	--	--	--

TOTAL GENERAL			1	10	19	56	130	161	216	113	13	719		
----------------------	--	--	----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	--	--

ANEXO IV

PLAN DE ACCIÓN DE LA UNESCO
PARA LA PARIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES (2008-2015)⁷

Situación al 1º de junio de 2011

CONTRATACIÓN : Resultados esperados: Representación del 50% en los puestos de dirección (D) en 2015		
Resultados esperados	Medidas para aplicar la estrategia	Resultados logrados
Representación del 50% en los puestos de dirección (D) en 2015	Evaluación de la situación	
	Medida 1 Evaluar la situación de cada sector y oficina sobre la base de los datos y perfiles y fijar objetivos con cada sector y oficina sobre la base de la tasa de vacantes prevista.	Se han establecido objetivos de contratación para el periodo 2008-2015 con los siguientes sectores y oficinas: ED, CLT, CI, SC, SHS, ERC y BFC. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) supervisa semestralmente los resultados de los sectores y oficinas con respecto a los objetivos.
	Incrementar el número de candidatas	
	Medida 2 Incrementar el número de funcionarias de grado P-5 aplicando una proporción de contratación de 1 a 1	Se indicó a los sectores y oficinas que, para lograr en 2015 la paridad entre hombres y mujeres en la categoría P-5 en la Organización, uno de cada dos puestos de categoría P-5 debía ser cubierto por una mujer. Los objetivos se fijaron en consonancia con las distintas situaciones de los sectores en cuanto a dotación de personal. <i>Desde mayo de 2008, 19 de 57 nombramientos/ascensos en puestos P-5 fueron de mujeres, lo que representa una proporción de contratación del 33%. En 2010-2011, se nombró a 9 mujeres en puestos P-5, sobre un total de 25, lo que representa una proporción de contratación del 36%, inferior al objetivo del 50%. HRM supervisa periódicamente los avances con respecto a los objetivos.</i>
	Contratar más mujeres en los puestos de dirección	
Medida 3 Aplicar una proporción de contratación de tres mujeres por cada dos hombres para los puestos de dirección.	Se indicó a los sectores y oficinas que, para lograr en 2015 la paridad entre hombres y mujeres en los puestos de D-1 y categorías superiores en la Organización, tres de cada cinco (o sea 60%) puestos de esas categorías debían ser cubiertos por mujeres. Los objetivos se fijaron en consonancia con las distintas situaciones de los sectores en cuanto a dotación de personal. <i>Desde mayo de 2008, 20 de 49 nombramientos en puestos de Director y categorías superiores fueron de mujeres, lo que representa una proporción de contratación del 41%. En 2010-2011, se nombró a 8 mujeres en puestos de Director y categorías superiores, sobre un total de 21, lo que representa una proporción de contratación del 38%, por debajo del objetivo del 60%. HRM supervisa periódicamente los avances con respecto a los objetivos.</i>	

7

El Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres fue presentado en la 179ª reunión del Consejo Ejecutivo (abril de 2008). Su texto completo figura en el documento 179 EX/5 Parte I (VI).

MEDIDAS APLICADAS CON CARÁCTER PERMANENTE	
CONTRATACIÓN - Resultados esperados: Representación del 50% en los puestos de dirección (D) en 2015.	
Medidas para aplicar la estrategia	Resultados logrados
<p>Evaluación de la situación</p> <p>Crear mecanismos de supervisión y presentación de informes</p> <p>Modificar en los anuncios de vacante de los puestos la frase en que se alienta a las mujeres calificadas a presentar su candidatura para los puestos anunciados</p> <p>Incrementar el número de candidatas</p> <p>Anunciar los puestos de Director y categorías superiores en las asociaciones y redes profesionales de mujeres</p> <p>Constituir grupos de evaluación paritarios (para puestos de P-5, de Director y categorías superiores)</p> <p>Incrementar el número de mujeres seleccionadas para puestos de dirección</p> <p>Exigir que en las listas restringidas para puestos de Director y categorías superiores figuren al menos dos mujeres candidatas calificadas.</p>	<p>HRM prepara informes semestrales de seguimiento de la situación de la paridad entre hombres y mujeres.</p> <p>En los anuncios de vacante se alienta a las mujeres calificadas a presentar su candidatura.</p> <p>Se ha contactado a 42 asociaciones y redes profesionales, validadas por los sectores de programa, a fin de publicar anuncios de vacantes para puestos directivos. Casi 20 asociaciones han confirmado que anunciarán los puestos vacantes de la UNESCO. HRM envía periódicamente anuncios de vacantes para puestos de nivel P-5 y categorías superiores, con miras a su más amplia difusión.</p> <p>Se ha alcanzado la paridad en los grupos de evaluación, lo que es supervisado por HRM.</p> <p>Se pidió a los sectores y oficinas que incluyeran en las listas restringidas para puestos de Director y categorías superiores al menos dos mujeres candidatas calificadas. HRM supervisa periódicamente esta cuestión.</p>
FORMACIÓN Y TUTORÍA: Resultados esperados: Mejor promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres mediante iniciativas de aprendizaje especiales.	
<p>Programas de liderazgo</p> <p>Elaborar y aplicar un programa sobre gestión destinado a las funcionarias de grado P-4 y P-5, comprendido un programa de tutoría.</p> <p>Redes oficiosas</p> <p>Contribuir a la creación de redes oficiosas de funcionarias que ocupan cargos directivos; establecer redes horizontales (de apoyo mutuo) y verticales (de tutoría).</p> <p>Integración de la problemática de la igualdad entre los sexos en la formación</p> <p>Sensibilizar a la problemática de la igualdad entre los sexos en los cursos de iniciación para funcionarios recién contratados; incluir la problemática de la igualdad entre los sexos en el módulo de formación institucional.</p> <p>Incluir la sensibilización a la problemática de la igualdad entre los sexos en el Programa de Liderazgo y Gestión del Cambio.</p>	<p>Se estableció un programa de formación en liderazgo y gestión para mujeres. Ha asistido a esta formación el 75% de las funcionarias de grado P-4. Además asistieron al programa 33 funcionarias P-3. Al término del programa de cinco días, las participantes preparan su plan de acción individual, cuya aplicación es supervisada por un consultor durante un año.</p> <p>Tras el programa de formación se creó una red oficiosa de funcionarias de nivel medio, que se reúnen para discutir, intercambiar ideas y prestarse apoyo mutuo.</p> <p>Se ha introducido la sensibilización a la igualdad entre los sexos en la formación institucional.</p> <p>Se ha introducido la sensibilización a la igualdad entre los sexos en el Programa de Liderazgo.</p>

<p>RETENCIÓN EN EL EMPLEO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL - Resultados esperados: Establecimiento de medidas destinadas a conciliar el trabajo y la vida personal para facilitar la evolución y el perfeccionamiento profesional.</p>	
<p>Contribuir a las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas relativas al <u>empleo de los cónyuges</u> participando en la Asociación local de cónyuges expatriados en el lugar de destino (LESA), Francia, creada por la OCDE y la ESA.</p> <p>Crear un sitio web de la LESA en Francia y aportar financiación a los programas para el empleo de los cónyuges, comprendidos los realizados sobre el terreno.</p> <p>Celebrar entrevistas finales con las funcionarias de grado P-5 y categorías superiores que abandonen la UNESCO.</p>	<p>HRM está trabajando con OCDE/ESA a fin de crear una Asociación para el empleo local de cónyuges (LESA) en París. Se ha creado el sitio web, que está en funcionamiento.</p> <p>La UNESCO contribuye al programa de empleo de los cónyuges de las Naciones Unidas compartiendo los costos. HRM participa en el Comité de Dirección del Programa de las Naciones Unidas de movilidad del personal y carreras paralelas de los cónyuges (programa de la JJE) y diseñó las páginas relativas a Francia del sitio web mundial de ese programa de las Naciones Unidas.</p> <p>Se realizan sistemáticamente entrevistas finales con las funcionarias de grado P-5 y categorías superiores que cesan en el servicio (por razones distintas de la jubilación).</p>
<p>OTRAS MEDIDAS: Equilibrio entre hombres y mujeres en los comités mixtos de gestión del personal que se ocupan de asuntos relacionados con éste.</p>	
<p>Velar por que entre los miembros designados por el Director General para los comités que se ocupan de asuntos relacionados con el personal (como el ACPP y las PAB) estén igualmente representados hombres y mujeres).</p>	<p>Se asegura la paridad entre hombres y mujeres en la composición de esos comités.</p>



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte IX Corr.

PARÍS, 22 de septiembre de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE IX

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA

CORRIGENDUM

El documento 36 C/41 que se incluye en el documento 187 EX/6 Parte IX se modificó (véase el documento 36 C/41 Corr. adjunto).

ANEXO



Conferencia General
36ª reunión, París 2011

36 C

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 Corr.
22 de septiembre de 2011
Original: Inglés

Punto 11.4 del orden del día provisional

**INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL
SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA
Y EL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES
DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA**

CORRIGENDUM

Los párrafos 29, 30 y 48, así como el Anexo III de este documento se reemplazan por los textos siguientes:

29. En el Anexo VI (Cuadro I) del documento 36 C/INF.8 se presenta información detallada sobre la distribución dentro de los sectores de programa y las oficinas en la Sede. Se observa que el Grupo I tiene la mayor representación en los sectores de programa; sin embargo, ésta varía según los sectores: de 49% en Cultura, 47% en Ciencias Exactas y Naturales y 28% en Comunicación e Información, por ejemplo. El Grupo IV es el segundo grupo regional en importancia en los sectores de Educación, Ciencias Sociales y Humanas y Cultura, con una representación que oscila entre 14% y 30%; tiene su mayor representación en el Sector de Educación (30%), y está menos representado en Ciencias Exactas y Naturales y Cultura (14%). La representación del Grupo II varía de un sector a otro, con la proporción más baja en Ciencias Exactas y Naturales (6%) y la más alta en Comunicación e Información (24%); los grupos III y V a) tienen una representación de 17% o menos en todos los sectores de programa. Con la excepción del Sector de Comunicación e Información, en el que no está representado, el Grupo V b) tiene 15% o menos en los demás sectores de programa.

30. En Política General y Dirección y Apoyo a la ejecución del programa y Administración¹, el Grupo I ha tiene la mayor representación, con 41% y 44%, respectivamente, en tanto que en los servicios relacionados con el programa, el Grupo V a) (33%) predomina más que el Grupo I (29%). La representación de los demás grupos regionales varía entre 4% y 15% en esos servicios. En el Anexo VI (Cuadro 2) del documento 36 C/INF.8 figura información detallada.

48. En junio de 2011 se había llegado casi a la paridad entre hombres y mujeres en el Cuadro Orgánico y de categorías superiores (P/D) (49% son mujeres). Se ha alcanzado la paridad (52%) en los niveles P-1 a P-5. La UNESCO ocupa uno de los lugares más altos a este respecto entre las organizaciones. Subsiste sin embargo un desequilibrio en los niveles de dirección y superiores, donde las mujeres representan el 27%. Harán falta esfuerzos sostenidos para llegar a la paridad en ese nivel a más tardar en 2015. En los próximos cinco años (hasta finales de 2015) se producirá en la UNESCO una rotación de 54% en el personal de nivel de dirección. Esto brindará una oportunidad permanente de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los niveles superiores. Además, la progresión en la carrera de las jóvenes funcionarias (que representan el 59% del personal P-1 a P-3) dará lugar gradualmente a un aumento de las mujeres en los puestos directivos superiores.

¹ Con arreglo al documento 35 C/5, las categorías son las siguientes: Política General y Dirección: Conferencia General, Consejo Ejecutivo, Secretaría de los órganos rectores, Gabinete de la Directora General, Servicio de Supervisión Interna, Asesor Jurídico, Ética. Servicios relacionados con el programa: Departamento África (AFR) y Oficina de Planificación Estratégica (BSP). Apoyo a la ejecución del programa y Administración: la Oficina de Coordinación de las Unidades fuera de la Sede (BFC) en la Sede, Oficina de gestión financiera (BFM), Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública (ERI), Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM), Sector de Administración (ADM).

ANEXO III

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA AL 1º DE JUNIO DE 2011
POR CATEGORÍA

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
1	Afganistán	AFG						1	1		2	4	2	=
2	Albania	ALB			1			1			2	4	2	=
3	Alemania	DEU	1		1	5	10	6	1		24	30	18	=
4	Andorra	AND					1				1	4	2	-
5	Angola	AGO										4	2	O
6	Antigua y Barbuda	ATG										4	2	O
7	Arabia Saudita	SAU										6	4	O
8	Argelia	DZA				1	2		4		7	4	3	+
9	Argentina	ARG		1		3	1	1	1		7	5	3	+
10	Armenia	ARM						2			2	4	2	=
11	Australia	AUS				3	2	1	2		8	10	6	=
12	Austria	AUT				2	1	1	1		5	6	4	=
13	Azerbaiyán	AZE										4	2	O
14	Bahamas	BHS						1			1	4	2	-
15	Bahrein	BHR							1		1	4	2	-
16	Bangladesh	BGD					1		1		2	5	3	-
17	Barbados	BRB				2					2	4	2	=
18	Belarrús	BLR				1		1			2	4	2	=
19	Bélgica	BEL		3	1	5	1	3			13	7	4	+
20	Belice	BLZ										4	2	O
21	Benin	BEN			2			1	1		4	4	2	=
22	Bhután	BTN						2			2	4	2	=
23	Bolivia	BOL							1		1	4	2	-
24	Bosnia y Herzegovina	BIH						2			2	4	2	=
25	Botswana	BWA			1				1		2	4	2	=
26	Brasil	BRA		1	1		1	2	1		6	10	6	=
27	Brunei Darussalam	BRN										4	2	O
28	Bulgaria	BGR				3	2	2	1		8	4	2	+
29	Burkina Faso	BFA				1	2	1			4	4	2	=
30	Burundi	BDI			2		1	1	1		5	4	2	+
31	Cabo Verde	CPV						1			1	4	2	-
32	Camboya	KHM					2		2		4	4	2	=
33	Camerún	CMR			1		4	4			9	4	2	+
34	Canadá	CAN	1		1	1	5	2	5		15	14	8	+

36 C/41 Corr.
Anexo III – pág. 2

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
35	Chad	TCD					1				1	4	2	-
36	Chile	CHL					1	1			2	4	3	-
37	China	CHN	1		1	1	2	3	1		9	24	15	-
38	Chipre	CYP							2		2	4	2	=
39	Colombia	COL			1	2	1	1	1		6	4	3	+
40	Comoras	COM					1			1	2	4	2	=
41	Congo	COG			1	1		3			5	4	2	+
42	Costa Rica	CRI		1		1		1			3	4	2	=
43	Côte d'Ivoire	CIV					1	1	1	1	4	4	2	=
44	Croacia	HRV						1	1		2	4	2	=
45	Cuba	CUB					1	1			2	4	2	=
46	Dinamarca	DNK		1	1	4	3	1			10	6	4	+
47	Djibouti	DJI				1					1	4	2	-
48	Dominica	DMA				1					1	4	2	-
49	Ecuador	ECU					2				2	4	2	=
50	Egipto	EGY				1	2	1			4	5	3	=
51	El Salvador	SLV										4	2	O
52	Emiratos Árabes Unidos	ARE										5	3	O
53	Eritrea	ERI				1		1			2	4	2	=
54	Eslovaquia	SVK							2		2	4	2	=
55	Eslovenia	SVN								1	1	4	2	-
56	España	ESP				5	8	2	2		17	14	8	+
57	Estados Unidos de América	USA	1		2	9	10	11	5	1	39	76	46	-
58	Estonia	EST					1				1	4	2	-
59	Etiopía	ETH	1			1	1	1	3		7	4	3	+
60	Federación de Rusia	RUS			2	4	2		1		9	10	6	=
61	Fiji	FJI							1		1	4	2	-
62	Filipinas	PHL						2	3		5	5	3	=
63	Finlandia	FIN				1	1	1	2		5	5	3	=
64	Francia	FRA	1	1	5	12	11	17	8		55	24	14	+
65	Gabón	GAB										4	2	O
66	Gambia	GMB		1			1	1	1		4	4	2	=
67	Georgia	GEO						1	1		2	4	2	=
68	Ghana	GHA			1	1				1	3	4	2	=
69	Granada	GRD					1				1	4	2	-
70	Grecia	GRC			1		1	2	2		6	6	4	=
71	Guatemala	GTM										4	2	O

Estados Miembros		Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
72	Guinea	GIN						1	2			3	4	2	=
73	Guinea Ecuatorial	GNQ											4	2	O
74	Guinea-Bissau	GNB							1			1	4	2	-
75	Guyana	GUY											4	2	O
76	Haití	HTI											4	2	O
77	Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
78	Hungría	HUN					1				1	2	5	3	-
79	India	IND			1	2	1	2	3			9	14	9	=
80	Indonesia	IDN							3			3	6	4	-
81	Irán (República Islámica del)	IRN											5	3	O
82	Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
83	Irlanda	IRL			1	2		1	2			6	5	3	+
84	Islandia	ISL											4	2	O
85	Islas Cook	COK								1		1	4	2	-
86	Islas Marshall	MHL											4	2	O
87	Islas Salomón	SLB											4	2	O
88	Israel	ISR						1	2			3	5	3	=
89	Italia	ITA		1		1	6	8	6	1		23	20	12	+
90	Jamahiriya Árabe Libia	LBY								1		1	4	2	-
91	Jamaica	JAM							1	1	1	3	4	2	=
92	Japón	JPN			1	2	2	7	19	5		36	45	27	=
93	Jordania	JOR					1	2		3		6	4	2	+
94	Kazajstán	KAZ						1				1	4	2	-
95	Kenya	KEN							1			1	4	2	-
96	Kirguistán	KGZ							1	1		2	4	2	=
97	Kiribati	KIR											4	2	O
98	Kuwait	KWT											4	3	O
99	La ex República Yugoslava de Macedonia	MKD					1	1				2	4	2	=
100	Lesotho	LSO											4	2	O
101	Letonia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
102	Líbano	LBN			1	2	4	2				9	4	2	+
103	Liberia	LBR											4	2	O
104	Lituania	LTU						1	1	1		3	4	2	=
105	Luxemburgo	LUX											4	2	O
106	Madagascar	MDG			1	1		1				3	4	2	=
107	Malasia	MYS					1	1	1		1	4	5	3	=
108	Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
109	Maldivas	MDV				1					1	4	2	-
110	Malí	MLI	1			1	1	1			4	4	2	=
111	Malta	MLT							1		1	4	2	-
112	Marruecos	MAR		1		2	1	4	1		9	4	2	+
113	Mauricio	MUS		1	1	1		1	1		5	4	2	+
114	Mauritania	MRT		1				1			2	4	2	=
115	México	MEX	1			4	2	3			10	12	7	=
116	Micronesia (Estados Federados de)	FSM										4	2	O
117	Mónaco	MCO		1							1	4	2	-
118	Mongolia	MNG		1				1			2	4	2	=
119	Montenegro	MNE										4	2	O
120	Mozambique	MOZ		2			2				4	4	2	=
121	Myanmar	MMR										4	2	O
122	Namibia	NAM						1			1	4	2	-
123	Nauru	NRU										4	2	O
124	Nepal	NPL					2	3			5	4	2	+
125	Nicaragua	NIC		1				1			2	4	2	=
126	Níger	NER				3		1	1		5	4	2	+
127	Nigeria	NGA					1	2			3	5	3	=
128	Niue	NIU										4	2	O
129	Noruega	NOR		1			3	1			5	6	4	=
130	Nueva Zelandia	NZL		1		2	1	1			5	4	3	+
131	Omán	OMN		1							1	4	2	-
132	Países Bajos	NLD		2		1	1	4	1		9	10	6	=
133	Pakistán	PAK						2	1		3	5	3	=
134	Palau	PLW										4	2	O
135	Panamá	PAN							1		1	4	2	-
136	Papua Nueva Guinea	PNG					1				1	4	2	-
137	Paraguay	PRY										4	2	O
138	Perú	PER				3	1	2			6	4	2	+
139	Polonia	POL		1		1		1			3	7	4	-
140	Portugal	PRT		1				2	1		4	5	3	=
141	Qatar	QAT										4	2	O
142	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	GBR		2	1	2	6	5			16	25	15	=
143	República Árabe Siria	SYR				2		2			4	4	2	=
144	República Centroafricana	CAF										4	2	O

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
145	República Checa	CZE					1	1	1		3	5	3	=
146	República de Corea	KOR		1			1	3	2	1	8	11	7	=
147	República de Moldova	MDA						1			1	4	2	-
148	República Democrática del Congo	COD					1	1	1		3	4	2	=
149	República Democrática Popular Lao	LAO						1	1		2	4	2	=
150	República Dominicana	DOM										4	2	O
151	República Popular Democrática de Corea	PRK				2					2	4	2	=
152	República Unida de Tanzania	TZA										4	2	O
153	Rumania	ROU					1	5	1		7	4	3	+
154	Rwanda	RWA						1			1	4	2	-
155	Saint Kitts y Nevis	KNA					1			1	2	4	2	=
156	Samoa	WSM										4	2	O
157	San Marino	SMR						1			1	4	2	-
158	San Vicente y las Granadinas	VCT										4	2	O
159	Santa Lucía	LCA		1					2		3	4	2	=
160	Santo Tomé y Príncipe	STP							1		1	4	2	-
161	Senegal	SEN				1	2	3	4	1	11	4	2	+
162	Serbia	SRB				1	1				2	4	2	=
163	Seychelles	SYC					1	1			2	4	2	=
164	Sierra Leona	SLE		2			1				3	4	2	=
165	Singapur	SGP								1	1	5	3	-
166	Somalia	SOM					1				1	4	2	-
167	Sri Lanka	LKA		1	1						2	4	2	=
168	Sudáfrica	ZAF					2	2	1		5	5	3	=
169	Sudán	SDN		1		1		1	1		4	4	2	=
170	Suecia	SWE				1	2		1		4	7	4	=
171	Suiza	CHE		1			1	1	1		4	7	4	=
172	Suriname	SUR										4	2	O
173	Swazilandia	SWZ					1				1	4	2	-
174	Tailandia	THA			1	1			1	1	3	5	3	=
175	Tayikistán	TJK										4	2	O
176	Timor-Leste	TLS										4	2	O
177	Togo	TGO				3					3	4	2	=
178	Tonga	TON		1							1	4	2	-
179	Trinidad y Tobago	TTO							1		1	4	2	-

Estados Miembros	Sigla	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Máx.	Min.	Situación
180	Túnez	TUN	1		1	3		4	2		11	4	2	+
181	Turkmenistán	TKM							1		1	4	2	-
182	Turquía	TUR		1	1			1			3	6	4	-
183	Tuvalu	TUV										4	2	O
184	Ucrania	UKR						2	1		3	4	3	=
185	Uganda	UGA						1	1		2	4	2	=
186	Uruguay	URY				1	2	1			4	4	2	=
187	Uzbekistán	UZB					1	2			3	4	2	=
188	Vanuatu	VUT										4	2	O
189	Venezuela	VEN										5	3	O
190	Viet Nam	VNM						2			2	4	3	-
191	Yemen	YEM						1			1	4	2	-
192	Zambia	ZMB					1	1			2	4	2	=
193	Zimbabwe	ZWE						1	1		2	4	2	=
Total			1	10	19	56	130	161	215	113	13	718		

Otros

Apátridas

ST1

Palestina

PSE

1

1

Total

1

1

TOTAL GENERAL

1

10

19

56

130

161

216

113

13

719



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte IX Add.

PARÍS, 30 de septiembre de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE IX

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA

ADDENDUM

RESUMEN

Observaciones conjuntas de las asociaciones del personal, la AIPU y el STU, acerca de los informes de la Directora General sobre temas específicos.

I. La distribución geográfica del personal

A. Observaciones generales

1. El documento 187 EX/6 plantea serios problemas en cuanto al formato utilizado para presentar datos sobre la distribución geográfica en la Secretaría. Dicho sin ambages, la información proporcionada es apenas comprensible, un hecho que resulta mucho más obvio si se tiene en cuenta que la información sobre el equilibrio entre hombres y mujeres en la Secretaría es perfectamente legible y transparente. Por ejemplo, cuando se trata la distribución geográfica, se establece una distinción entre puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario o con fondos extrapresupuestarios, lo que no se aplica a los datos sobre el equilibrio entre hombres y mujeres.

2. Este desequilibrio es engañoso, ya que uno de los principales fundamentos de las políticas relativas a la distribución geográfica y la igualdad entre hombres y mujeres consiste en velar por que las misiones de la Secretaría se realicen de conformidad con los valores proclamados por los Estados Miembros: la distinción establecida entre los puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario o con fondos extrapresupuestarios es, por ello, meramente burocrática, y no corresponde a la razón general por la que se concibieron dichas políticas en un principio.

3. En segundo lugar, la parte relativa a la distribución geográfica suscita preocupaciones en cuanto a la coherencia del argumento expuesto para justificar la presentación de los datos. Concretamente, en la mayor parte del documento se presentan los datos desglosados por regiones, lo que facilita la comprensión de la información y aumenta la transparencia, aunque esta misma información se presenta de manera muy selectiva. De hecho, no se presenta la distribución regional por categorías de puestos, mientras que sí se proporciona dicha información en el caso del equilibrio entre hombres y mujeres. La única información que se brinda por categorías corresponde a países individuales, lo que no facilita la comprensión y la transparencia.

4. En resumen, nos preocupa la información que figura en la sección relativa a la distribución geográfica. Es más compleja y menos comprensible que la relativa al equilibrio entre hombres y mujeres. La Secretaría podría responder que éste último se basa en dos parámetros y no en 193 (el número de Estados Miembros); no obstante, analizar la distribución geográfica desde un punto de vista regional es precisamente el tipo de enfoque que aumenta significativamente la comprensión de la situación global.

5. Por ello, sugerimos que en adelante la Secretaría presente los datos por categoría de puesto y región, y deje de lado el argumento engañoso de que la distribución geográfica por países es la única manera oficial de presentar los datos. Ciertamente, el Consejo Ejecutivo reconoce las regiones como elementos orgánicos de su composición. Lo mismo debería aplicarse a la Secretaría, en especial cuando se trata de arrojar luz sobre datos que los Estados Miembros consideran importantes.

B. Observaciones específicas

6. A pesar de los esfuerzos desplegados por la Organización para lograr una **distribución geográfica** correctamente equilibrada de los puestos entre el personal, la situación no ha mejorado; por el contrario, está empeorando, como demuestra la reducción del número de Estados Miembros representados de 165 en 2008 a 152 en junio de 2011.

7. En el informe presentado se justifica esta tendencia descendente atribuyéndola a jubilaciones de funcionarios, y se señalan las medidas adoptadas por la Secretaría para mejorar la situación. Desafortunadamente, las medidas no han resultado suficientes y cabe preguntarse por qué. A continuación examinamos algunas de ellas (medida 1):

- contratación de 10 jóvenes profesionales de países insuficientemente representados;
- organización de dos talleres de contratación en determinados países no representados e insuficientemente representados. Sin embargo, debido a la falta de especificaciones e indicaciones, es difícil saber a quién se invitaría a dichos talleres, cómo se organizarían, y quién participaría en ellos. La interrogante parece ser válida, ya que al parecer no se ha organizado aún ningún taller;
- organización de reuniones con los secretarios generales de las comisiones nacionales. Consideramos que el público sería muy limitado, a pesar de lo cual ya se han celebrado hasta el momento dos reuniones con el GRULAC y el ASPAC; desafortunadamente, aún no se ha elaborado un plan de acción.

8. Al parecer dichas medidas no arrojan los resultados esperados. Podría resultar conveniente que en la misma Secretaría se tomaran medidas adicionales para mejorar la situación, en particular durante el proceso de selección de los candidatos. La experiencia demuestra que aunque haya candidatos de países insuficientemente representados que presentan sus candidaturas a puestos vacantes y cumplen todos los criterios, se sigue dando prioridad a los de países con representación superior a la normal.

9. La aplicación de medidas que no tienen ninguna posibilidad de resultar suficientes no mejorará la situación. Estamos de acuerdo en que el anuncio de nuevos puestos se debe dirigir a países no representados o insuficientemente representados, a fin de atraer un mayor número de candidaturas. No obstante, esto no se logrará únicamente mediante reuniones con las delegaciones permanentes. Nos gustaría alentar al Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública a que colabore con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a fin de que los anuncios cuenten con un espacio adecuado en publicaciones pertinentes en los países en cuestión. Mejorar el equilibrio geográfico no significa simplemente que la UNESCO deba incrementar el número de Estados Miembros representados, sino también que es necesario mejorar el equilibrio global, en términos de distribución de las categorías entre los grupos regionales y dentro de ellos.

II. El equilibrio entre hombres y mujeres del personal

10. En lo tocante a la **igualdad entre hombres y mujeres**, en la segunda sección del Documento 187 EX/6 Parte IX también queda claro que el esfuerzo de la Secretaría sigue siendo insuficiente. Lo anterior resulta evidente por el hecho de que no se puede esperar alcanzar uno de los principales objetivos, esto es, lograr en 2015 una representación del 50% de mujeres en los niveles directivos, o ni siquiera acercarse a él, ya que el porcentaje de mujeres en este nivel se encuentra muy por debajo del objetivo (27%), y sólo ha aumentado en un 3% en comparación con el bienio anterior. A este ritmo, la paridad no se obtendrá antes de 2025 ó 2026.

11. La Secretaría proporciona información sobre las medidas adoptadas para mejorar dichas tendencias, tales como fijar objetivos para los sectores u oficinas. Sin embargo, ante dichas medidas sólo se puede reiterar lo que ya se expresó. Uno de los principales problemas parece residir en su enfoque, en gran medida burocrático. En primer lugar, resulta problemático leer que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está pidiendo a los sectores/oficinas que contraten a un porcentaje determinado de mujeres, sin especificar de qué manera ello se podría conciliar con la exigencia de tener en cuenta, en primer lugar, los criterios de competencia y eficacia.

12. En segundo lugar, el carácter burocrático de las medidas previstas es patente en el hecho de que no responden realmente al hecho de que los desequilibrios entre hombres y mujeres están relacionados con la cultura de la Secretaría en su conjunto. Cabe observar, por ejemplo, que al parecer no se ofrece formación alguna para sensibilizar específicamente a los funcionarios encargados de la contratación sobre la igualdad entre hombres y mujeres, sus ventajas y la mejor manera de lograrla. Es encomiable integrar las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y

mujeres en la formación institucional, pero una capacitación dirigida específicamente a los funcionarios encargados de la contratación podría resultar útil.

13. En los enfoques presentados en el informe no se parece reconocer que la igualdad entre hombres y mujeres debería ser un objetivo perseguido y logrado en común por los hombres y las mujeres. Lo anterior resulta evidente en el argumento, bastante sorprendente, según el cual la representación inferior de las mujeres en las categorías P-4 y P-5 aumentará progresivamente según vayan progresando en su carrera los funcionarios de las categorías P-2 y P-3, en las que las mujeres representan, respectivamente, el 69% y el 52%. Esto parece muy poco convincente.

14. En primer lugar, queda aún por demostrar de qué manera los desequilibrios perjudiciales para el personal joven masculino son un fenómeno positivo (ya que, después de todo, por ser jóvenes son los menos responsables de los desequilibrios existentes en las categorías superiores). Además, sin indicaciones claras sobre la pirámide de edad de las distintas categorías, no es posible descartar la hipótesis de que esta situación pueda significar simplemente que hay un gran número de mujeres en puestos subalternos.

15. En segundo lugar, el hecho de que haya más mujeres que hombres en los puestos inferiores no permite concluir que éstas progresarán automáticamente en sus carreras, sobre todo si se toma en consideración que mientras que la proporción de mujeres en la categoría P-5 ha disminuido (en pequeña medida), está aumentando en cambio en la categoría P-2.

16. Asimismo, al analizar las tendencias y medidas presentadas en el documento 187 EX/6 Parte IX, se debe reconocer que la Organización no va por el buen camino. Dejando de lado su carácter burocrático, las medidas adoptadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos muestran que la igualdad entre hombres y mujeres dista aún de haberse arraigado en la cultura de la Secretaría. En general no se suele considerar que los desequilibrios en términos de igualdad entre hombres y mujeres y distribución geográfica representan un problema, precisamente debido a que ello implica que a ciertas personas (funcionarios o candidatos a puestos) no se les evalúa en realidad únicamente en función de sus competencias. El hecho de que la contratación se haya totalmente descentralizado a los sectores significa que la aplicación del principio consistente, frente a candidatos de iguales méritos, en favorecer a los candidatos de sexo femenino, depende con frecuencia de la sensibilidad del funcionario a cargo de la contratación con respecto a las cuestiones de género. Significa asimismo que no existen mecanismos para contrarrestar la eliminación en las primeras etapas del proceso de contratación de mujeres y candidatos de países insuficientemente representados, que sin embargo pueden poseer las cualificaciones idóneas, antes de que se establezca la lista de los candidatos finalistas que serán entrevistados.

17. Por último, otra cuestión que suscita preocupación es la conciliación de la vida personal y laboral, uno de los tres elementos del Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres. El Plan de Acción actual se centra casi exclusivamente en el empleo de los cónyuges que, sin embargo, es sólo uno de los aspectos de esta cuestión pluridimensional. Por ejemplo, la conciliación de la vida personal y laboral también está relacionada con la maternidad, que comprende licencias por maternidad y paternidad para todos los funcionarios, incluido el personal temporal, y buenas condiciones para el cuidado de los niños (la cuestión de la guardería). Es cierto que en el Manual figuran disposiciones a este respecto, pero no deja de ser necesaria una importante mejora para que una cultura de igualdad entre hombres y mujeres forme parte integral de la cultura de la Secretaría.

18. Por estas razones, las dos asociaciones del personal siguen preocupadas debido a que el avance hacia el logro de los objetivos en materia de distribución geográfica e igualdad entre hombres y mujeres ha sido lento, y se podría ver aún más comprometido por las propuestas de la estrategia de gestión de recursos humanos, en particular las relativas a la contratación, la movilidad y las disposiciones contractuales.

Presidente de la AIPU

Presidente del STU



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte X

PARÍS, 12 de agosto de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE X

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (2011-2016): INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL PLAN DE ACCIÓN

RESUMEN

De conformidad con la Decisión 186 EX/25 del Consejo Ejecutivo y las Resoluciones 35 C/79 y 35 C/82, la Directora General presenta la Estrategia de gestión de recursos humanos e información actualizada sobre el Plan de Acción, que comprende las medidas detalladas que se están aplicando en relación con aspectos esenciales de los recursos humanos.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades reseñadas se ciñen a los parámetros del documento 36 C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión que figura en el párrafo 3.

1. Este documento se presenta en cumplimiento de la Decisión 186 EX/25, en la que se invita a la Directora General a perfeccionar la Estrategia de gestión de recursos humanos y a someter al Consejo Ejecutivo en su 187ª reunión información actualizada sobre el Plan de Acción, en la que se expongan las medidas concretas que se están aplicando para tratar asuntos esenciales en materia de recursos humanos, entre otros, la contratación, la movilidad, la formación del personal, una representación geográfica equilibrada y el equilibrio entre hombres y mujeres en los cargos directivos.
2. Con objeto de racionalizar la distribución de documentos a los órganos rectores, se incluye en el presente documento el informe de la Directora General sobre la Estrategia de gestión de recursos humanos destinado a la Conferencia General en su 36ª reunión (36 C/40).

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo:

3. Habida cuenta de lo anterior, el Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando su Decisión 186 EX/25,
2. Recordando asimismo las Resoluciones 35 C/79 y 35 C/82,
3. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte X,
4. Aprueba la Estrategia de recursos humanos propuesta, que figura en el Anexo I del documento 36 C/40 y el Plan de Acción que consta en su Anexo II;
5. Invita a la Directora General a que le presente un primer balance de la estrategia de gestión de recursos humanos en su 189ª reunión y posteriormente, cada dos años, informes periódicos sobre los avances realizados en el seguimiento y las evaluaciones periódicas de la estrategia, así como sobre la consecución de los objetivos establecidos, detallando los indicadores de referencia y los plazos previstos.



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

Conferencia General

36ª reunión, París 2011

ANEXO

187 EX/6 Parte X
Anexo
36 C

36 C/40

10 de agosto de 2011

Original: Inglés

Punto 11.3 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA 2011-2016

PRESENTACIÓN

Fuente: Resolución 35 C/82 (I), Decisión 186 EX/25.

Antecedentes: De conformidad con esta resolución, la Directora General presenta a la Conferencia General la estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016.

Objeto: Informar a la Conferencia General sobre la estrategia de gestión de recursos humanos y el Plan de Acción para 2011-2016 destinados a apoyar las estrategias a plazo medio de la Organización.

Decisión requerida: Párrafo 5.

Introducción

1. En este documento se presenta la estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016, en cumplimiento de la Resolución 35 C/82 (I). El objetivo general de la Estrategia es lograr que la Organización cuente con un personal competente, experimentado y motivado. Es un instrumento ajustable que se adaptará a las necesidades y retos que se presenten en el futuro.

2. En respuesta a la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 186ª reunión (Decisión 186 EX/25), la estrategia de gestión de recursos humanos se perfeccionó a fin de asentarla en el contexto actual y futuro de la UNESCO. Se centra ahora en tres objetivos principales: **Mejorar la capacidad de ejecución de la UNESCO; fortalecer la presencia sobre el terreno y un modo de funcionamiento intersectorial y establecer una planificación eficaz de los recursos humanos.**

3. La Estrategia de recursos humanos aborda los aspectos críticos fundamentales de la gestión de los recursos humanos, tales como la contratación, la movilidad, la formación del personal, la diversidad geográfica y de género, la flexibilidad y la gestión eficaz. El texto completo figura en el Anexo I. También comprende:

- Un marco de rendición de cuentas (Apéndice 1).
- Una descripción de las características de la plantilla de personal de la UNESCO, en la que se indican las tendencias del número total de funcionarios, la distribución del personal entre la Sede y las oficinas fuera de la Sede, la distribución geográfica y por sexo, la edad y la antigüedad (Apéndice 2).
- La complementa un Plan de Acción en el que se detallan las medidas que se han de aplicar para alcanzar los objetivos, y que incluye indicadores de resultados clave, plazos y responsabilidades (Anexo II).

Informe sobre los progresos realizados

4. El Consejo Ejecutivo pidió a la Directora General que le presentara, en su 187ª reunión, información actualizada sobre el Plan de Acción en la que se expongan las medidas concretas que se están aplicando para tratar asuntos esenciales en materia de recursos humanos (la contratación, la movilidad, la formación del personal, la distribución geográfica y el género). Se han aplicado ya o se están poniendo en práctica las siguientes medidas:

- a) Contratación
 - Las referencias se controlan sistemáticamente y se vela por la rastreabilidad;
 - Se ha elaborado una nueva presentación de los anuncios de puestos vacantes, cuyo contenido es atractivo e informativo;
 - El nuevo sitio Web de HRM se está elaborando en colaboración con ERI;
 - Progresa satisfactoriamente la labor relativa a la herramienta de contratación por medios electrónicos;
 - El Sector de Educación está preparando las descripciones genéricas de los puestos de especialistas del programa y directores de división. Una vez finalizadas y evaluadas, empezarán a aplicarse en otros sectores del programa.
- b) Formación del personal
 - Está disponible en línea un programa de formación para el desarrollo de competencias.

- c) Representación geográfica equilibrada y equilibrio entre hombres y mujeres en los cargos directivos
- o Cada dos meses se envía a los subdirectores generales (ADG) y a los directores de oficinas un diagrama de seguimiento con indicadores clave de la distribución geográfica y por sexo;
 - o En el documento 36 C/41 figura un informe completo sobre los progresos realizados (Informe sobre la distribución geográfica del personal y el equilibrio entre hombres y mujeres).
- d) Además, se ha iniciado un examen de las políticas y los procedimientos de contratación, gestión del rendimiento y movilidad geográfica. A esos efectos HRM estableció equipos de trabajo. Se elaboró un plan de comunicación para respaldar la ejecución de la estrategia de recursos humanos.

Proyecto de resolución

5. Habida cuenta de lo que antecede, la Conferencia General podría hacer suyo el siguiente proyecto de resolución:

La Conferencia General,

1. *Recordando* la Resolución 35 C/82 y la Decisión 186/EX25,
2. *Habiendo examinado* el documento 36 C/40,
3. *Aprueba* la estrategia de gestión de recursos humanos e invita a la Directora General a aplicarla, teniendo en cuenta la estrategia y los programas de la Organización y dentro de los límites de los presupuestos futuros;
4. *Pide* a la Directora General que presente un primer balance de la estrategia de gestión de recursos humanos a la 189ª reunión del Consejo Ejecutivo y posteriormente cada dos años, y que someta un informe completo a la Conferencia General en su 37ª reunión.

ANEXO I

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNESCO 2011-2016

Introducción

1. El principal activo de la UNESCO son las personas que la integran. Para llevar a cabo la misión que le han encomendado los Estados Miembros, la UNESCO necesita los conocimientos, las competencias y la motivación de las personas que trabajan en ella. El personal debe ser contratado, formado, asignado y gestionado con la mayor eficacia en función de los costos para contribuir a la creación de una cultura de la paz, a la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural, mediante la educación, la ciencia, la cultura, la comunicación y la información.

Elaboración de la Estrategia de gestión de recursos humanos

2. La Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016 se elaboró en consulta con los directivos de alto nivel y representantes de los Estados Miembros. Se celebraron consultas con las asociaciones del personal, y se recogieron también las opiniones del personal mediante una encuesta enviada a todos los funcionarios en diciembre de 2010, y a la que respondieron 1.200 funcionarios¹.

Objetivos de la Estrategia

3. El objetivo general de la Estrategia de gestión de recursos humanos es apoyar la aplicación de la estrategia de la Organización para los próximos 5-6 años (2011-2016), tal como se enuncia en el documento C/4. En la medida en que la Estrategia de recursos humanos abarca un periodo correspondiente a dos documentos C/4 (2008-2013 y 2014-), debe considerarse como una estrategia adaptable que, de ser necesario, se puede ajustar a las prioridades estratégicas de la Organización.

4. En los años venideros, la Estrategia de gestión de recursos humanos tendrá por finalidad respaldar la reforma del dispositivo fuera de la Sede que se ha de llevar a cabo a partir de 2012. También posibilitará la aplicación de las recomendaciones de la evaluación externa independiente relativas a los recursos humanos y las del Auditor Externo, así como las evaluaciones del Servicio de Supervisión Interna (IOS) realizadas en los últimos años. En la medida de lo posible, la Estrategia incluye también la armonización con las políticas y prácticas de recursos humanos del sistema común de las Naciones Unidas. Este último aspecto es particularmente importante para la iniciativa "Unidos en la acción".

5. Los tres principales objetivos de la Estrategia de gestión de recursos humanos son los siguientes:

1. **mejorar la capacidad de ejecución de la UNESCO;**
2. **fortalecer la presencia sobre el terreno y un modo de funcionamiento intersectorial;**
3. establecer **una planificación de los recursos humanos** para preparar la importante renovación del personal que se prevé para los próximos años.

6. Estos tres objetivos son consonantes con los ámbitos de interés fundamentales de la gestión de recursos humanos: **Gestión de los talentos:** atraer y retener a personas competentes; **Mejora de las capacidades del personal:** el aumento de la capacidad del personal mediante la formación y el perfeccionamiento y la creación de un **Entorno propicio:** la creación de un entorno de trabajo que favorezca la eficacia.

¹ Los resultados de la encuesta global del personal de 2010 pueden consultarse en la Intranet de la UNESCO.

7. Se adoptarán medidas, con carácter prioritario, en los siguientes ámbitos:
- a) **La eficacia en la contratación y la selección** es una de las claves del éxito futuro de la UNESCO. La Organización será más dinámica, eficiente y eficaz para poder atraer a los candidatos mejor cualificados. El ciclo de contratación y selección debe acelerarse y simplificarse progresivamente.
 - b) **La movilidad del personal** es esencial para lograr la eficiencia y puede ser un importante factor de motivación. El trabajo en distintas disciplinas, sectores y oficinas y las medidas para acabar con los tradicionales “compartimentos estancos” no sirven sólo para impulsar la formación del personal sino también para fomentar un “espíritu de cuerpo” y propiciar una cultura del cambio. La UNESCO se esforzará por integrar la movilidad del personal en su *modus operandi*, velando por que los recursos internos de personal experimentado puedan ser trasladados a donde sean necesarios, cuando sean necesarios.
 - c) **El perfeccionamiento del personal:** La UNESCO establecerá programas para seguir mejorando la calidad de su gestión, velando al mismo tiempo por que las iniciativas sean eficaces en función de los costos, para lo cual medirá los resultados obtenidos. La estrategia de formación y perfeccionamiento se reorientará hacia el desarrollo de aptitudes genéricas esenciales y competencias en materia de gestión y relaciones de colaboración.
 - d) **La representación geográfica** es también importante para reforzar la diversidad y el multiculturalismo del personal de la Organización. Durante de los seis próximos años la UNESCO procurará seguir avanzando en ese sentido.
 - e) **El equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla** es fundamental para alcanzar la paridad a todos los niveles. Se han hecho avances, y debe seguirse aplicando el Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres, en particular a nivel de directores y categorías superiores.
 - f) **La gestión eficaz** es fundamental para llevar a cabo la misión de la UNESCO. La implantación de una cultura de gestión responsable y eficaz es la clave para aprovechar el potencial que encierra el personal de la UNESCO y crear un entorno que propicie el éxito de la Organización. La UNESCO se esforzará por mejorar la capacidad de su personal directivo.
 - g) **La flexibilidad** es un criterio fundamental de la capacidad de una organización para adaptarse a su entorno y hacer frente a las dificultades que entrañan los cambios. Si bien la movilidad permite aumentar la capacidad para actuar cuando es necesario, deben tenerse también en cuenta toda la gama de soluciones contractuales que pueden utilizarse para responder a las necesidades de los programas. La UNESCO procurará aumentar la gama de soluciones contractuales y simplificar sus procedimientos.
8. En general, la Estrategia de gestión de recursos humanos tiene por objeto contribuir al cambio de la cultura institucional, para que sea²:

Innovadora – recompensando a quienes asumen riesgos y capitalizando el compromiso con una visión común

Integradora – trabajando estratégicamente con sus Estados Miembros y demás asociados

²

185 EX/18, Informe sobre la evaluación externa independiente de la UNESCO.

Reflexiva – aprendiendo sistemáticamente de su propia experiencia y asumiendo la dirección de los cambios

Abierta al exterior – posicionándose como parte de un sistema mundial más amplio

Promotora de la colaboración – dando prioridad a los intereses colectivos antes que a los particulares y favoreciendo la acción transversal.

9. En la Estrategia de gestión de recursos humanos se definen las funciones del personal directivo, los funcionarios y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) en su aplicación y gestión. La Estrategia incluye un marco de rendición de cuentas (Apéndice 1). Complementa a la Estrategia un Plan de Acción en el que figuran medidas detalladas, indicadores de resultados clave, plazos y responsabilidades (Anexo 2).

Los valores compartidos como fundamento de la Estrategia de recursos humanos

10. Trabajar para la UNESCO significa participar activamente en el cumplimiento de su misión, sus metas y sus objetivos. La encuesta del personal a nivel mundial realizada en 2010 mostró que los funcionarios de la UNESCO están comprometidos con el mandato de la Organización y creen firmemente en su misión. El personal de la UNESCO trabaja por una causa común, desempeñando distintas funciones en el colectivo de la UNESCO, compartiendo una serie de valores que representan el estilo de trabajo del personal de la UNESCO, y que son:

<p style="text-align: center;">El compromiso con la misión de la UNESCO</p> <p>La capacidad para demostrar la adhesión a los valores y principios consagrados en la Constitución de la Organización, y la capacidad para trabajar con sentido de la responsabilidad, enorgulleciéndose de la labor de la UNESCO.</p>	<p style="text-align: center;">La profesionalidad</p> <p>La capacidad de trabajar de forma competente, con decisión y ecuanimidad.</p>
<p style="text-align: center;">El respeto por la diversidad</p> <p>La capacidad para trabajar con eficacia, respeto y voluntad integradora con personas de distintos orígenes y puntos de vista.</p>	<p style="text-align: center;">La integridad</p> <p>La capacidad para trabajar honrada, abierta e imparcialmente de conformidad con los valores de la Organización.</p>

Objetivo 1: Mejorar la capacidad de ejecución de la UNESCO

11. Mejorar la capacidad de ejecución de la UNESCO supone atraer y retener a personas competentes que hagan suyos los valores de la Organización. Exige la definición previa de las características del personal y de sus conocimientos/competencias profesionales (planificación del personal) y la elaboración y aplicación de estrategias de dotación de personal para atender las necesidades, lo cual permite establecer mecanismos eficaces de planificación del relevo profesional para evitar la falta de personal y asegurar la continuidad de la ejecución de los programas. También supone brindar apoyo al personal a lo largo de su carrera, proporcionándole oportunidades de formación y perfeccionamiento profesional.

A. Atraer candidatos competentes

12. La Organización será más previsora, eficiente y eficaz en la captación de candidatos idóneos y debidamente preparados, velará por atraer y contratar a personas de talento de origen geográfico diverso, en particular mujeres de talento, y procurará que esas personas se asignen en el momento oportuno a los puestos en que sean necesarios.

B. Contratación

13. Las decisiones sobre contratación tienen consecuencias duraderas. La UNESCO irá centrando sus criterios de contratación en competencias genéricas fundamentales, como la capacidad de gestión, el trabajo en equipo, la comunicación, la administración de proyectos y el trabajo en redes, además de en las competencias técnicas. Se organizarán entrevistas basadas en las competencias para poner a prueba las competencias y aptitudes específicas de los candidatos. HRM ayudará a los sectores a llevar a cabo las entrevistas proporcionando formación al respecto, así como expertos que se integrarán en los tribunales de evaluación de candidatos a los puestos clave.

14. Se tomarán medidas para velar por que el proceso de contratación sea no sólo eficiente sino también eficaz en función de los costos, transparente y ágil.

C. Formación y perfeccionamiento

15. El programa de formación y perfeccionamiento tendrá como fin apoyar y posibilitar eficazmente el aumento de las competencias y las capacidades que son imprescindibles para lograr los objetivos del programa.

16. Se pasará decididamente del concepto de formación al de perfeccionamiento del personal, y se usarán modalidades de aprendizaje eficaces, interactivas y flexibles.

17. El programa de formación y perfeccionamiento se centrará en las competencias generales fundamentales para el éxito de las actividades de la UNESCO, tales como la administración de proyectos y programas, las relaciones de colaboración y la recaudación de fondos. Las competencias clave, por ejemplo en materia de gestión y establecimiento de relaciones de colaboración, se reforzarán mediante programas específicos.

18. Con el fin de actualizar los conocimientos de los especialistas clave, la UNESCO fomentará y apoyará las adscripciones, los traslados temporales y los intercambios con universidades, administraciones públicas, grupos de investigación y reflexión y otras entidades que ejerzan un liderazgo intelectual.

19. Las modalidades principales de aprendizaje serán el aprendizaje basado en el trabajo, la movilidad, las asignaciones por breves periodos dentro y fuera de la Organización, así como la asistencia a conferencias, las publicaciones científicas, el trabajo en redes y las asociaciones profesionales. Se aprovecharán al máximo las oportunidades de aprendizaje en redes y los programas interactivos en línea (los seminarios web, el aprendizaje electrónico, etc.), que son a un tiempo flexibles y rentables.

20. Se encomendará a la Comisión sobre Formación y Perfeccionamiento la supervisión estratégica de las iniciativas de aprendizaje y formación, esfera que abarca todas las competencias y conocimientos.

21. Se revisará el presupuesto de formación y perfeccionamiento con el fin de descentralizarlo mediante la asignación de una parte mayor de éste a los distintos sectores, para la financiación de las actividades de aprendizaje en apoyo de la ejecución de los programas de su esfera concreta de competencia.

22. Los funcionarios deben asumir la responsabilidad de su propio perfeccionamiento, y la Organización debe crear un entorno propicio. No obstante, al determinar los resultados esperados del bienio, los supervisores deberán fijar, de común acuerdo con cada uno de sus subordinados, un objetivo individual de formación y perfeccionamiento.

Orientación y tutoría para los nuevos funcionarios

23. La UNESCO ampliará y mejorará el proceso de orientación para los nuevos funcionarios de todos los niveles con el fin de que estén debidamente informados y preparados para el desempeño de sus funciones. Se fomentará y apoyará el establecimiento de un colectivo de tutores.

D. Apoyo y planificación de las perspectivas de carrera

24. Las perspectivas de carrera se basan en un enfoque de colaboración entre cada funcionario, su supervisor y la Organización. El perfeccionamiento profesional de los funcionarios es importante y beneficia tanto al personal como a la Organización.

25. Para facilitar la planificación de la carrera se crearán modelos como los que se utilizan en otros organismos de las Naciones Unidas, y se ofrecerá información práctica sobre las posibles estructuras de carrera, trayectorias y competencias necesarias. Las trayectorias de carrera pueden ser especialidades técnicas o trayectorias para generalistas/administradores, que estarán abiertas a los funcionarios que demuestren tener los conocimientos o la capacidad potencial que se necesiten en cada caso. Se fomentarán las trayectorias profesionales multidireccionales, que se apartarán de la estructura vertical tradicional. Se elaborará un instrumento de evaluación de competencias.

El trabajo interdisciplinario

26. Se alentará a los funcionarios a trabajar en equipo, a hacer frente a los problemas que se planteen y a aprovechar las oportunidades. De ese modo se potenciará la labor interdisciplinaria así como la movilidad funcional dentro de la Organización. Los seis dispositivos intersectoriales previstos en el documento 36 C/5³ proporcionan un marco claro para ese trabajo en equipo. La Organización también fomentará las opciones múltiples y no jerárquicas para que se presenten iniciativas y sugerencias individuales sobre la forma de contribuir al programa de la UNESCO y reforzar su notoriedad.

27. Se creará en HRM un servicio de apoyo a las perspectivas de carrera que proporcionará información y asesoramiento al personal. Dicho servicio también coordinará un programa de tutorías, en el marco del cual funcionarios con experiencia ofrecerán, durante un período de seis meses a un año, asesoramiento sobre la carrera, contactos y apoyo a profesionales subalternos o de reciente contratación.

Competencias clave

28. Se reforzarán las principales competencias que se exigen al personal de la UNESCO, como la capacidad de innovar, establecer relaciones de colaboración, comunicarse y trabajar en proyectos y en equipo; se prestará especial atención a la capacidad para cooperar profesionalmente con los asociados y administrar debidamente las redes de la UNESCO. También se concederá especial importancia al potencial para la gestión, en vista del alto nivel de renovación del personal directivo y de la necesidad futura de personal con una sólida formación sobre gestión.

³ Cultura de paz, cambio climático, VIH/SIDA, países en situaciones posteriores a conflictos o desastres, pequeños Estados insulares en desarrollo (PEID), Prioridad África.

Movilidad del personal

29. **La movilidad del personal** es parte integrante del desarrollo profesional. La movilidad puede ser geográfica o funcional. Por lo general consiste en una asignación a largo plazo, aunque también puede ser de corta duración. La movilidad ofrece la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, competencias y experiencia. En la encuesta global del personal se observa que algunos funcionarios están a favor de un aumento de la movilidad. No obstante, salvo en el caso del personal que se encuentra en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, en la UNESCO el concepto de movilidad del personal no se ha asumido ni se ha puesto en práctica todavía, y un número considerable de empleados sigue desempeñando las mismas funciones durante largo tiempo. Esta falta de movilidad puede llevar a la desmotivación e incidir en la eficiencia.

30. Con el fin de fomentar la movilidad del personal, se examinará la situación profesional de los empleados que hayan desempeñado las mismas funciones durante muchos años con el fin de estudiar distintas modalidades de movilidad, en interés tanto de los funcionarios como de la ejecución del programa. Cuando las posibilidades de introducir la movilidad sean limitadas o donde la movilidad no sea la mejor solución, se fomentarán las asignaciones de corta duración, el trabajo en proyectos intersectoriales y las asignaciones con fines de formación. Además, se establecerá un programa experimental para facilitar los intercambios entre los sectores a fin de promover y apoyar la interdisciplinaria.

31. La UNESCO seguirá aplicando la **movilidad geográfica** y revisará su política al respecto a fin de actualizar sus criterios y sus mecanismos introduciendo las prácticas idóneas de otras organizaciones internacionales, y mejorar así la ejecución del programa. El aumento de las oportunidades de empleo sobre el terreno que conllevará el próximo examen del dispositivo fuera de la Sede debería facilitar la movilidad. En aplicación de la política actual, se seguirá reasignando en los plazos previstos al personal que se encuentra en lugares de destino con condiciones de vida difíciles⁴.

32. Se reforzará el apoyo a la movilidad manteniendo y confirmando que ésta representa una clara ventaja en el perfeccionamiento y el adelanto profesional. Se reforzará la aplicación de la decisión⁵ del Consejo Ejecutivo en la que se confirma que, en el marco del programa de movilidad geográfica, la experiencia adquirida fuera de la Sede será un criterio de promoción importante. En el caso de los ascensos a P-4, tendrán preferencia los funcionarios que hayan cumplido al menos una asignación fuera de la Sede⁶. En el caso de los ascensos a P-5 y categorías superiores, se consideran factores positivos la flexibilidad y la movilidad, concretadas en una asignación en distintos sectores o lugares de destino.

33. Por lo que respecta a los incentivos para apoyar la movilidad, las prácticas de la UNESCO se ajustarán a las del sistema común de las Naciones Unidas.

34. Se fomentará activamente la **movilidad interinstitucional**, se mejorará la comunicación de las oportunidades que se presenten en otros organismos y se examinarán las posibilidades de intercambio. Se estudiarán también las asignaciones en otras organizaciones u organismos no pertenecientes al sistema de las Naciones Unidas en el marco de la nueva política de préstamos y adscripciones.

⁴ En 2010 se reasignó a todo el personal que había permanecido durante más tiempo del previsto en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

⁵ Decisión 181 EX/6 (abril de 2009).

⁶ Según lo dispuesto en el manual de recursos humanos.

E. Un entorno de trabajo estimulante

35. La creación de un entorno de trabajo positivo y estimulante consiste en establecer y mantener las condiciones internas necesarias para la motivación del personal. Ello exige un entorno laboral seguro y saludable, integrador, donde reine el respeto, no haya acoso ni discriminación, rijan los valores fundamentales de las Naciones Unidas y exista un diálogo constructivo con los funcionarios y las asociaciones del personal. Es importante que en un entorno de este tipo existan mecanismos de reconocimiento del desempeño sobresaliente del personal y los equipos.

36. Periódicamente se realizarán encuestas del personal para evaluar su motivación, conocer sus impresiones y recoger directamente sus opiniones.

Reconocimiento de la valía del personal

37. La UNESCO velará por que se reconozcan las aportaciones individuales y colectivas con el fin de motivar al personal y contribuir al logro de los objetivos de la UNESCO. Se fomentará una cultura en la que se primará el alto rendimiento y se reconocerán los méritos de cada cual. Tal como recomendó el Auditor Externo, los informes sobre el desempeño del personal incluirán una cuarta calificación ("sobresaliente"), que permitirá dejar constancia e informar del desempeño destacado.

38. Se establecerán o reforzarán las formas oficiales y oficiosas de reconocimiento del buen desempeño, de los logros destacados y de las actitudes ejemplares.

39. También se fomentarán, apoyarán y reconocerán las iniciativas y los proyectos innovadores a todos los niveles.

40. Se estudiarán los efectos y la eficacia del programa de ascenso por méritos. Se estudiarán y adoptarán otras formas de recompensar al personal por actuación destacada teniendo en cuenta el debate actual sobre esa cuestión en el sistema común de las Naciones Unidas (la CAPI y la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas).

Relaciones entre la administración y el personal

41. Las relaciones entre la administración y el personal seguirán siendo prioritarias y se basarán en un diálogo abierto, continuo y constructivo con las asociaciones del personal y en la colaboración con los comités consultivos permanentes. Se utilizarán también métodos innovadores, como las encuestas del personal, para conocer las opiniones de los funcionarios. Los administradores y supervisores deberán mantener vías abiertas de comunicación periódica y constructiva con el personal a su cargo.

F. Capacidades para la gestión

42. En los seis próximos años, la UNESCO procurará mejorar la calidad y la capacidad de su cuadro directivo, y concederá prioridad a las competencias en materia de gestión, que son imprescindibles para la ejecución de la estrategia global de la Organización.

43. Los nombramientos para ocupar los cargos con responsabilidades de gestión se basarán en la capacidad o el potencial en esa esfera. Además, la UNESCO reforzará el programa de desarrollo de la capacidad de gestión directiva, e invertirá en él, para apoyar el perfeccionamiento de los profesionales de nivel medio con talento.

44. Se organizarán sistemáticamente actividades de orientación y asesoramiento personales para los nuevos administradores. Se darán a conocer las buenas prácticas administrativas y los estilos de gestión idóneos que puedan servir de ejemplo del buen hacer de la UNESCO.

45. Se hará especial hincapié en la adopción de prácticas administrativas eficaces como la asignación de objetivos estimulantes, la evaluación periódica del rendimiento, y la implantación de una cultura institucional de reconocimiento y valoración de los logros del personal.

46. Se reforzará la función de todos los supervisores en el perfeccionamiento profesional del personal. Todos los administradores de nivel medio deberán informar cada bienio sobre los logros alcanzados en esa esfera.

G. Ambiente de confianza y responsabilidad

47. La Organización promoverá los valores compartidos de la profesionalidad, la integridad y el respeto de la diversidad. Se aplicarán las políticas correspondientes, como las relativas al acoso, la protección de los denunciantes y la protección contra las represalias, y se crearán otras nuevas, como la política sobre los conflictos de intereses, en colaboración con la Oficina de Ética.

48. Numerosos funcionarios, en todos los niveles, se ocupan de la supervisión de personas; deben delegar su autoridad y responsabilidad, fomentar el trabajo en equipo y rendir cuentas de su actuación⁷. El personal directivo superior (subdirectores generales, directores de oficina y directores/jefes de unidades fuera de la Sede) será evaluado en función de los resultados esperados, al igual que el resto del personal. Además, la Directora General se ha comprometido a introducir un sistema de evaluación de 180 grados para todos los supervisores.

H. Equilibrio entre hombres y mujeres

49. Salvo en los puestos de categoría superior, las mujeres están adecuadamente representadas en el personal de la UNESCO, donde alcanzan uno de los niveles más altos de representación en el sistema de las Naciones Unidas. El plazo para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres a nivel de Directores en la UNESCO es el año 2015. Aunque se ha alcanzado la cuasi paridad al nivel de subdirectores generales desde 2010, aún es preciso mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de categoría superior, donde la representación de la mujer es actualmente del 27%. Los próximos cinco años se seguirá aplicando el Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres, con el que se prevé alcanzar la paridad a más tardar en 2015.

I. Equilibrio geográfico

50. La diversidad geográfica del personal es fundamental para lograr la ejecución adecuada del programa y es uno de los principios básicos enunciados en la Constitución de la Organización⁸. La UNESCO se fijará el objetivo del 85% de países con representación en el personal a más tardar en 2016. También se aumentará el número de países con una representación normal.

51. La Secretaría fomentará activamente la presentación de candidatos cualificados de los países no representados e insuficientemente representados, de conformidad con el plan de acción para mejorar la distribución geográfica⁹. La UNESCO mantendrá el Programa de Jóvenes Profesionales, en el marco del cual organizará un concurso para contratar un grupo de 10 funcionarios de categoría P-1/P-2, de países no representados e insuficientemente representados, cada bienio. Esos jóvenes profesionales se asignarán a las oficinas fuera de la Sede para que prosigan su formación profesional tras un período inicial de capacitación en diferentes sectores de la Sede.

52. El equilibrio entre hombres y mujeres y la diversidad geográfica se tendrán también en cuenta en la contratación de personal con otros tipos de contratos.

⁷ Véase el Apéndice 1, Marco de rendición de cuentas.

⁸ “A reserva de reunir las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia técnica, el personal habrá de ser nombrado a base de la más amplia representación geográfica posible”, Constitución de la UNESCO, Artículo VI.4.

⁹ Documento 36 C/41.

J. Contratos flexibles

53. Las modalidades contractuales flexibles son un importante instrumento que la Organización puede utilizar para administrar sus recursos humanos y adaptarse a las nuevas prioridades. La Organización mantendrá las dos vertientes actuales de empleo. La de largo plazo comprende al personal de todos los niveles que llevará a cabo las actividades permanentes de la Organización en forma flexible y articulada. Es el personal que conserva la memoria institucional y los conocimientos sobre los programas de la Organización. Por otro lado, será siempre necesario contar con conocimientos especializados durante períodos breves o de medio plazo. El personal y otros proveedores de servicios o contratistas que la UNESCO necesita como fuerza laboral complementaria y flexible constituyen la vertiente de empleo de corto y mediano plazo.

54. Las modalidades contractuales se adaptarán para mejorar el apoyo a las vertientes de largo, medio y corto plazo. Naturalmente, los contratos del personal se mantendrán en el marco contractual de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), y las condiciones de servicio de todos los empleados se ajustarán a las de los demás organismos, a fin de apoyar la iniciativa "Una ONU" en las unidades fuera de la Sede.

K. Relaciones de colaboración

55. El nuevo marco de préstamos y adscripción del personal se utilizará estratégicamente para subsanar las deficiencias mediante adscripciones y préstamos extrapresupuestarios específicos en las esferas clave que lo necesiten, como las situaciones posteriores a los conflictos y a los desastres. Se apoyarán activamente los acuerdos de colaboración con los gobiernos, las instituciones intergubernamentales, las universidades y el sector privado.

L. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos

56. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) se propone convertirse en un asociado visible, eficiente, transparente y digno de confianza, mejorar sus mecanismos de comunicación y propiciar la ejecución adecuada de los programas

57. HRM procurará aumentar su nivel de prestación de servicios al personal y los administradores. Fomentará la adopción de una actitud de "servicio a los clientes" y velará por que sus políticas y procedimientos sean transparentes y se apliquen coherentemente. HRM mantendrá altas normas de ética en lo relativo a la confidencialidad de todas las cuestiones individuales de personal. Se creará un sitio web fácil de usar e interactivo de HRM en el que se pueda encontrar fácilmente información sobre temas de recursos humanos.

58. Siempre que sea posible, HRM asignará el personal o proporcionará la formación que necesiten los distintos sectores, oficinas o unidades fuera de la Sede. HRM revisará sus procesos para reducir los trámites burocráticos, así como el marco de delegación de autoridad. HRM procurará implantar sistemas de información para apoyar las funciones de recursos humanos y las prioridades de la Organización en estrecha colaboración con el Director Principal de Sistemas de Información para aprovechar todo el potencial de sus sistemas de información sobre recursos humanos, con miras a mantener una base de datos sobre empleados integral y plenamente operacional.

59. HRM mantendrá sus estrechos contactos con los demás organismos de las Naciones Unidas y participará activamente en la armonización de las prácticas de gestión y en materia de recursos humanos de las unidades fuera de la Sede, así como en los mecanismos interinstitucionales.

60. Se medirá el desempeño de HRM como unidad de apoyo al equipo directivo y al personal. Los objetivos de actuación en materia de recursos humanos serán acordados con la Directora General y serán objeto de seguimiento y de un informe.

Objetivo 2: Fortalecer la presencia sobre el terreno

61. El dispositivo fuera de la Sede será objeto de un amplio examen, por lo que respecta a la estructura y la dotación de personal, en los próximos 4 años (2012-2015), comenzando por África y los Estados árabes en 2012. HRM apoyará activamente esta reforma determinando las dotaciones de personal adecuadas, la planificación de los recursos humanos, los mecanismos de movilidad y la dimensión apropiada de las distintas Oficinas en el marco de los procesos y procedimientos administrativos pertinentes de las Naciones Unidas y las prácticas idóneas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que han realizado reformas similares o lo están haciendo.

62. HRM seguirá apoyando la ejecución del Programa asegurándose de que las oficinas fuera de la Sede cuenten con un personal competente, experimentado y motivado. Se instituirán procedimientos racionalizados de modo que los puestos vacantes se cubran de manera oportuna. Se proporcionará una orientación inicial de calidad y se establecerán mecanismos de transferencia de conocimientos. La política de movilidad geográfica se perfeccionará para que se actualice e institucionalice el concepto de periodo normal de adscripción a fin de que el personal tenga, en el transcurso de su carrera, oportunidades de desplazarse entre la Sede, las oficinas regionales y las oficinas fuera de la Sede.

63. HRM acompañará la reforma del dispositivo fuera de la Sede formulando políticas y directrices para respaldar la reasignación, el cese en el servicio, la contratación y la formación del personal, especialmente con respecto a la gestión de los recursos. Se impartirá asesoramiento a los administradores de las oficinas fuera de la Sede sobre la estructura organizativa, las descripciones de puestos y las competencias conexas, y la dotación de personal.

64. HRM trabajará con otras oficinas competentes para elaborar un marco claro de rendición de cuentas en el que se definan las relaciones jerárquicas entre las distintas Oficinas de la UNESCO (en la Sede y fuera de ella) y la delegación de autoridad de HRM.

Objetivo 3: Planificación de los recursos humanos

A. Planificación de los recursos humanos

65. Disponer de un instrumento eficaz de planificación de los recursos humanos es fundamental para proyectar las tendencias futuras del personal, analizar las condiciones internas y los factores externos, anticipar las necesidades en materia de personal, determinar las insuficiencias de conocimientos y competencias y preparar estrategias para subsanarlas (como contratación, movilidad, formación y perfeccionamiento, relaciones de colaboración, etc.).

66. La actual situación demográfica del personal, en la que se prevé un gran número de jubilaciones en los próximos 5 años, brindará una oportunidad de redefinir los cargos y reasignar los puestos y los recursos a las esferas prioritarias, así como a las unidades fuera de la Sede. También puede ofrecer la oportunidad de rejuvenecer la plantilla, con la integración de nuevas personas con ideas nuevas, y de configurar las características del personal en consonancia con las prioridades estratégicas de la Organización. No obstante, teniendo en cuenta la tasa prevista de jubilación de funcionarios, que será del 60% a nivel de los Directores y del 40% entre los funcionarios P-5 de aquí a 2016, la Organización corre el riesgo de ver mermada la disponibilidad futura de jefes competentes y expertos técnicos y su memoria institucional.

67. Para evitar las carencias de personal y asegurar la continuidad de las actividades, se planificará el relevo de los grupos de profesionales en los que se prevea el mayor número de cambios durante los cuatro a seis próximos años, así como el relevo en las funciones de importancia crítica.

Reservas de talentos

68. Se crearán reservas de talentos para asegurar la existencia de un número suficiente de candidatos potenciales y lograr una transición sin tropiezos.

B. Transferencia de conocimientos

69. El personal de la UNESCO posee un rico acervo de conocimientos y experiencia. Se fomentará la utilización de mecanismos eficaces para la transferencia interna de conocimientos, así como las comunidades de prácticas, para impulsar el intercambio de experiencias, información y conocimientos a nivel interno. HRM cooperará con el Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública (ERI) y el Director Principal de Sistemas de Información para estudiar el uso de plataformas electrónicas interactivas como medio eficaz de compartir los conocimientos en línea. Se establecerán formalmente mecanismos para el traspaso de los conocimientos fundamentales y de la memoria institucional a los nuevos funcionarios. Este aspecto es particularmente importante en vista del gran número de funcionarios con experiencia y conocimientos que se jubilarán próximamente.

Funciones

70. Todos los funcionarios de la UNESCO son responsables de la aplicación de la Estrategia de gestión de los recursos humanos en sus distintos niveles de responsabilidad.

71. Todos los funcionarios tienen la obligación de producir los resultados esperados, conocer y aplicar los reglamentos, las normas y los procedimientos de la Organización, comportarse de conformidad con las normas de conducta y defender los valores fundamentales de la Organización.

72. Los supervisores y administradores de programas son responsables de la administración del personal que se halla a su cargo, que incluye: la evaluación periódica del desempeño, la asignación de objetivos estimulantes y la prevención de conflictos en el lugar de trabajo. Los supervisores también colaborarán estrechamente con HRM para establecer mecanismos de planificación de los recursos humanos que comprendan la transferencia de conocimientos y los procesos de planificación del relevo.

73. El personal directivo superior desempeña un papel clave en la realización de las prioridades destacadas en la Estrategia de gestión de recursos humanos, comprendida la creación dentro de la Organización de un ambiente de trabajo estimulante, de confianza y responsabilidad, mientras HRM responde a las prioridades establecidas de la Organización, anticipa los problemas relacionados con el personal y brinda asesoramiento sobre la mejor manera de materializar esas prioridades desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos.

74. HRM es responsable de la aplicación de las medidas enunciadas en el Plan de Acción para la Estrategia de gestión de recursos humanos (Anexo 2), y le corresponde ser un interlocutor creíble, confiable y receptivo.

Conclusión

75. La Estrategia de gestión de recursos humanos tiene por objeto respaldar la capacidad de ejecución de la UNESCO; fortalecer la presencia sobre el terreno y un modo de funcionamiento intersectorial; y establecer y poner de relieve la capacidad de planificación relativa a los recursos humanos.

76. Por su carácter adaptable, la Estrategia de gestión de recursos humanos podrá ajustarse, de ser necesario, a las necesidades y los retos que se presenten en el futuro. Se centra en los aspectos críticos fundamentales de la gestión de los recursos humanos, como la dotación de personal (contratación y movilidad), la formación del personal, la flexibilidad, la diversidad geográfica y de género y la gestión responsable. El fortalecimiento de esos aspectos debería contribuir a reforzar la capacidad de ejecución global de la Organización.

ANEXO II

PLAN DE ACCIÓN – Estrategia de recursos humanos de la UNESCO para 2011-2016

OBJETIVO 1: MEJORAR LA CAPACIDAD DE EJECUCIÓN DE LA UNESCO						
Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Adminis-tradores	Personal
1. Atracción y contratación de un mayor número de candidatos cualificados por parte de la UNESCO	1. Ampliación de las actividades de búsqueda de candidatos cualificados (mediante ferias de empleo, universidades, redes de Naciones Unidas).	Reservas de candidatos creadas	Segundo trimestre de 2012	X		
	2. Creación de reservas de candidatos externos anteriormente preseleccionados pero no contratados, a los que se comuniquen las vacantes futuras de la Organización.			X		
	3. Definición de las capacidades y competencias esenciales que necesita la Organización (como las capacidades de gestión y cooperación), elaboración de protocolos de entrevista basada en las competencias y actividades sistemáticas de formación/información para los administradores responsables de la contratación.	Entrevistas basadas en las competencias con todos los candidatos entrevistados	Primer trimestre de 2012	X	X	
	4. Comprobación sistemática de las referencias y garantía de rastreabilidad.		Primer trimestre de 2011	X	X	
2. Procesos de contratación eficientes, rápidos, eficaces en relación con los costos y transparentes	5. Elaboración de una nueva presentación de los anuncios de vacantes, cuyo contenido sea atractivo e informativo.	Proporción (%) de candidatos seleccionados/ descartados	Tercer trimestre de 2011	X		
	6. Sitio web más atractivo, informativo y fácil de usar (intranet/internet).		Cuarto trimestre de 2011	X		
	7. Utilización de medios electrónicos para la preselección y la confección de listas de candidatos preseleccionados.		Cuarto trimestre de 2011/Primer trimestre de 2012	X		

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Administradores	Personal
	8. Revisión de las descripciones de puestos, utilización de descripciones de puesto genéricas cuando proceda y organización de actividades de formación/asesoramiento sobre redacción de descripciones de puestos.		Segundo trimestre de 2012	X	X	
3. Mayor y mejor oferta de formación para que la UNESCO disponga en todo momento de un personal capacitado y competente	9. Elaboración y aplicación de una nueva estrategia de formación.	Proporción (%) de funcionarios que recibieron formación.	2014-2015	X	X	
	10. Evaluación de las necesidades y reajuste de la oferta de formación en torno a competencias genéricas indispensables para la ejecución de los programas (competencias de gestión, administración de proyectos, establecimiento de relaciones de colaboración).	Días de formación por funcionario; proporción (en %) de funcionarios satisfechos con la calidad, la cantidad y la adecuación de la formación (datos recabados mediante una encuesta global del personal; nuevas iniciativas de formación emprendidas; retroinformación mediante encuestas posteriores a la formación.	2014-2015	X		
	11. Aplicación de nuevas modalidades de formación: formación interna y análisis de la oferta externa para competencias específicas; experimentación de asignaciones por periodos breves; aprovechamiento óptimo de la formación por medios electrónicos.		2014-2015	X		
	12. Revisión del papel de la Comisión sobre Formación y Perfeccionamiento.		2014-2015	X		
	13. Revisión de los mecanismos de asignación de presupuestos para formación a sectores, oficinas y unidades fuera de la Sede.		2013-2014	X		
	14. Evaluación de los programas de orientación de funcionarios recién contratados e introducción de mejoras, si procede.		2013-2014	X	X	
	15. Puesta en práctica de un programa de tutorías.		2013-2014	X	X	
16. Exámenes de la evolución profesional de los funcionarios que lleven muchos años desempeñando las mismas funciones (5 años o más); estudio y mejora de las perspectivas de movilidad.	Proporción (%) de funcionarios a los que, tras desempeñar las mismas funciones durante muchos años, se les confiaron nuevas funciones.		2014-2015	X	X	X
17. Elaboración de una herramienta de evaluación de las competencias.	Proporción (%) de funcionarios que se dirigieron a la Sección de Formación y Perspectivas de Carrera (HRM/TCD)	2013-2014	X	X		
18. Fortalecimiento de las funciones de asesoramiento de la Sección de Formación y Perspectivas de Carrera; servicios de asesoramiento/información profesional al personal.			X	X		

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Adminis-tradores	Personal
		para asesorarse sobre sus perspectivas de evolución profesional; opinión al respecto recabada en la encuesta global del personal.				
5. Aumento de la movilidad (geográfica, funcional e intersectorial)	19. Actualización y aplicación de la política de movilidad geográfica.	Proporción (%) de funcionarios en destinos con condiciones de vida difíciles reasignados en los plazos previstos; proporción (%) de funcionarios que permanecen en el mismo destino/puesto por más de cinco años; número de traslados interinstitucionales por bienio.	2012-2013	X	X	X
	20. Reconocimiento de la movilidad como una ventaja para los ascensos a las categorías P-4/5.		2012	X	X	
	21. Aplicación de un programa piloto de intercambios intersectoriales y movilidad funcional.		2015-2016	X	X	X
	22. Fomento de la movilidad interinstitucional.		2012	X	X	X
6. Entorno de trabajo estimulante	23. Creación de un programa para premiar el desempeño de los equipos.	Motivación y dedicación del personal medidas mediante una encuesta global del personal; número de equipos premiados.	2014	X	X	X
	24. Creación de un programa para premiar actuaciones profesionales sobresalientes.	Proporción (%) de funcionarios que asistieron a reuniones de información; proporción (%) de accidentes de trabajo declarados; proporción (%) de solicitudes de acceso al Programa de Cursos Especializados (PCE)	2013	X	X	X

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Adminis-tradores	Personal
7. Mejora de la calidad de la gestión y el desempeño en los niveles directivos	25. Formación en gestión para funcionarios de categorías P-4 y superiores.	Proporción (%) de funcionarios de categorías P-4 y superiores que recibieron formación sobre gestión; proporción (%) de funcionarios de categorías P-4 y superiores que presentan informes; proporción (%) de funcionarios satisfechos con sus objetivos de evolución profesional (mediante una encuesta global del personal).	2012-2013	X		
	26. Los supervisores de categorías P-4 y superiores definen los objetivos de evolución profesional del personal a su cargo, ponen medios para alcanzarlos e informan sobre los avances correspondientes.		2013-2014			X (P-4)
	27. Evaluaciones de 180 grados y actividades de orientación y seguimiento.	Proporción (%) de funcionarios de categoría D que se sometió a una evaluación de 180º; índice (%) de satisfacción del personal con las prácticas de gestión (encuesta global del personal).	2014-2015	X	X	X
	28. Evaluación del desempeño de los altos directivos respecto de los principales resultados esperados.	Proporción (%) de funcionarios de categoría D evaluados a finales de 2012.	2012		Puestos de Director y categorías superiores	
8. Mejoramiento de la rendición de cuentas, la observancia de las normas y la confianza	29. Elaboración de un marco de rendición de cuentas claro para todo el personal de la Organización.	Marco de rendición de cuentas elaborado. Reducción del número de quejas y reclamaciones.	2011	X	X	

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Administradores	Personal
9. Promoción de los valores y las normas de conducta fundamentales	30. Incorporar la ética y promover los valores fundamentales en la orientación de funcionarios recientemente contratados y en la formación sobre gestión.	Número de funcionarios formados; índice (%) de disminución de las denuncias por acoso; proporción (%) de casos presentados a la Oficina de Ética; comentarios recogidos mediante una encuesta global del personal.	2011-2016	X y Oficina de Ética	X	X
	31. Formular y aplicar políticas sobre conflictos de interés, regalos e información financiera.		2012	X y Oficina de Ética	X	X
10. Paridad entre hombres y mujeres en los puestos directivos de alto nivel	32. Aplicación del Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres.	50% de Directoras de aquí a 2016.	2012-2016	X	X	
11. Una plantilla equilibrada desde el punto de vista geográfico	33. Aplicación del Plan de acción para mejorar la distribución geográfica en la Secretaría.	85% de los Estados Miembros con representación en 2016; mayor número de países normalmente representados; % de nuevos funcionarios procedentes de países no representados e insuficientemente representados.	2012-2016	X	X	
	34. Países no representados y con representación inferior a la normal: evaluación de la situación; reconocimiento de los problemas y definición de un método específico de búsqueda de candidatos mediante anuncios en la prensa local; ferias de empleo; comisiones nacionales, delegaciones, redes profesionales.					
	35. Apoyo renovado al Programa de Jóvenes Profesionales.					
12. Establecimiento de acuerdos de colaboración eficaces para conseguir expertos externos	36. Facilitar y apoyar el establecimiento de nuevos acuerdos de colaboración en apoyo de los programas de la UNESCO, ateniéndose a los parámetros del marco de la política de préstamos y adscripciones de personal en esferas clave en las que se carezca de personal especializado, con los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales, las universidades y el sector privado.	Número y distribución de los préstamos y adscripciones, por sector/oficina; comentarios positivos de responsables de la contratación.	En curso	X y CFS	X	

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Administradores	Personal
13. Conversión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en un servicio dinámico de apoyo y asesoramiento para la Organización y su personal	37. Ajuste de la estructura de HRM de forma que respalde eficazmente la estrategia de recursos humanos y mejore la prestación de servicios.	Nota marfil publicada; proporción (%) de normas de servicio respetadas; evaluaciones aleatorias de la satisfacción de los "clientes"; encuesta global del personal.	2011-2012	X		
	38. Actualización de las normas de servicio.		2012	X		
	39. Seguimiento de la calidad (y los plazos) de los servicios prestados por sección.		2012	X		
	40. Elaboración y aplicación de un plan de comunicación sobre recursos humanos (que comprenda la puesta en marcha de un sitio web, reuniones de información, debates abiertos en la Sede y sobre el terreno).	Mayor observancia de las normas (informes de auditoría); información mediante encuestas globales del personal	2011-2012	X		
	41. Reducir la burocracia de los procesos y procedimientos de recursos humanos: exámenes sistemáticos de los procesos, en particular los relativos a la organización del trabajo;	Disminución del plazo de prestación de servicios; índice (%) de satisfacción del personal (encuesta global del personal).	2012-2013	X		
	42. Mayor delegación de autoridad dentro de HRM y hacia los sectores.					
	43. Elaboración de un programa de formación periódica de oficiales administrativos y personal encargado de los recursos humanos en los sectores/oficinas y oficinas fuera de la Sede.	Mayor observancia de las normas (informes de auditoría).	De 2011 en adelante	X		
44. Realización de una encuesta global del personal cada dos años.	Encuestas del personal realizadas en 2012, 2014 y 2016	De 2012 en adelante	X			

OBJETIVO 2: FORTALECER LA PRESENCIA SOBRE EL TERRENO Y LA INTERSECTORIALIDAD

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Adminis-tradores	Personal
1. Fortalecimiento de la presencia sobre el terreno y de la intersectorialidad	1. Evaluación de las necesidades en materia de personal sobre el terreno; contratación oportuna para cubrir las vacantes a su debido tiempo, una orientación de calidad para los nuevos funcionarios y logro de la transferencia de conocimientos.	Proporción (%) de vacantes sobre el terreno; proporción (%) de unidades fuera de la Sede en las regiones África y Estados Árabes (Fase I) dotadas del personal adecuado (el 90% de los puestos cubiertos).	A partir de 2011	X	X	
	2. Formulación de políticas y directrices para respaldar la redistribución del personal y la contratación y el cese en el servicio del personal local.		A partir de 2011	X con la BFC		
	3. Existencia de relaciones jerárquicas claras para la rendición de cuentas/ presentación de informes en las unidades fuera de la Sede, entre las unidades fuera de la Sede y entre las unidades fuera de la Sede y la Sede.		A partir de 2011	X con la BFC		
	4. Orientación/apoyo para los jefes de gestión en materia de estructura organizativa, descripciones de puestos y dotación de personal.	Proporción (%) de jefes de unidades fuera de la Sede que han sido objeto de evaluaciones del desempeño.	A partir de 2011	X con la BFC		
	5. Evaluación del desempeño de los jefes de unidades fuera de la Sede y presentación de informes al respecto.		A partir de 2011	X con la BFC		
	6. Véase la medida 21 (Objetivo 1.5) Aplicación de un programa piloto de intercambios intersectoriales y movilidad funcional.		2015-2016	X	X	X
2. Una mejor integración en el sistema de las Naciones Unidas	7. Armonización de las prácticas en materia de recursos humanos (en la medida de lo posible) sobre el terreno en el marco de la iniciativa "Unidos en la acción", mediante la aplicación de un enfoque armonizado de la contratación de personal local.	Progresos en la ejecución del Plan de Acción.	A partir de 2011	X		
	8. Mantenimiento/refuerzo de la participación de la UNESCO en redes interinstitucionales y su contribución a ellas.	Presidencia de comités/participación en grupos de trabajo.	A partir de 2011	X		

OBJETIVO 3: APLICAR UNA PLANIFICACIÓN EFICAZ DE LOS RECURSOS HUMANOS

Resultado esperado	Medida	Indicador de resultados clave	Plazos	Responsables		
				HRM	Adminis-tradores	Personal
1. Puesta en marcha del proceso de planificación de los recursos humanos	1. Establecimiento de un proceso de planificación de los recursos humanos.	Reducción de la tasa de vacantes.	Cuarto trimestre de 2012	X	X	
	2. Aplicación de una planificación del relevo a puestos clave, en cuanto a características y aptitudes específicas.		2012-2013	X	X	
	3. Creación de mecanismos de transferencia de conocimientos.		2012-2013	X	X	

APÉNDICE I

Marco de rendición de cuentas del personal de la UNESCO



APÉNDICE II

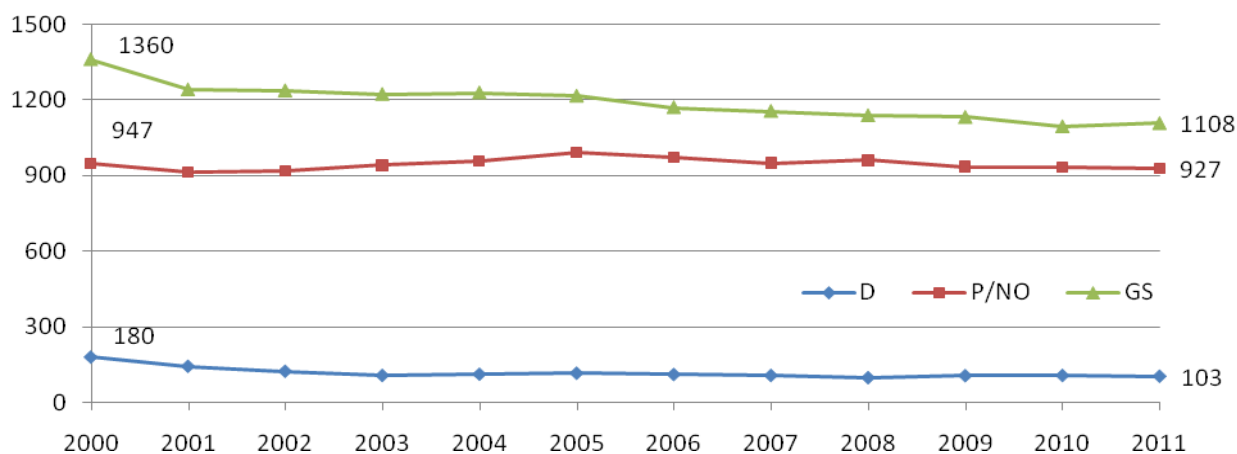
Características de la plantilla del personal de la UNESCO¹

Número total de funcionarios

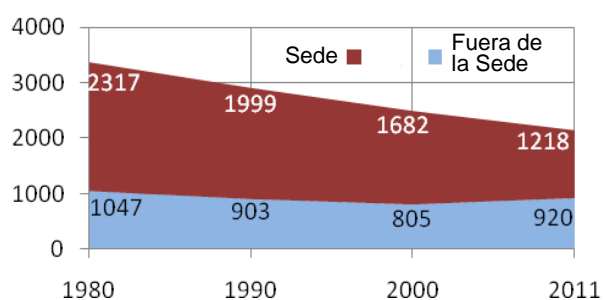
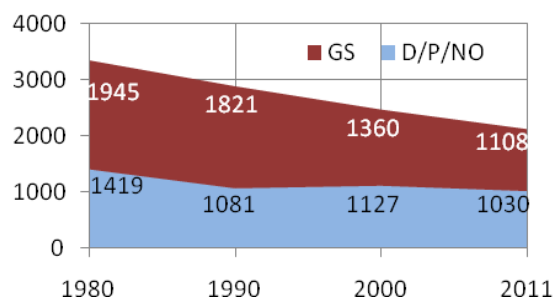


El 1º de junio de 2011, la UNESCO contaba con 2.138 funcionarios con contratos “a largo plazo” (de plazo fijo e indefinidos). La plantilla del personal se ha reducido constantemente desde 2000, ya que ha pasado de 2.487 a 2.138 funcionarios. Se prevé que esta tendencia continúe, debido a la probabilidad de que perduren las presiones para reducir los gastos de personal. Como se indica, el personal fuera de la Sede representa el 30% del número total de funcionarios. El 35% de los puestos del Programa Ordinario están basados fuera de la Sede, y el 65% en la Sede.

Desde el 1º de enero de 2000, el número de Directores ha disminuido del 7% al 5%, al igual que el de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (del 55% al 52%), mientras que los puestos del Cuadro Orgánico y de administradores nacionales (P/NO) han aumentado del 38% al 43%.

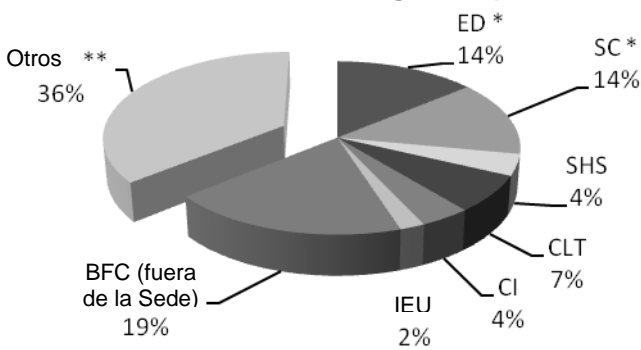


Las tendencias desde los años ochenta revelan una reducción significativa del número total de funcionarios, en particular del Cuadro de Servicios Generales y la Sede.



¹ Estos datos comprenden los funcionarios con contratos de plazo fijo o indefinidos, en puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario y a recursos extrapresupuestarios, pero no el personal temporal.

Funcionarios del Cuadro Orgánico por Sector



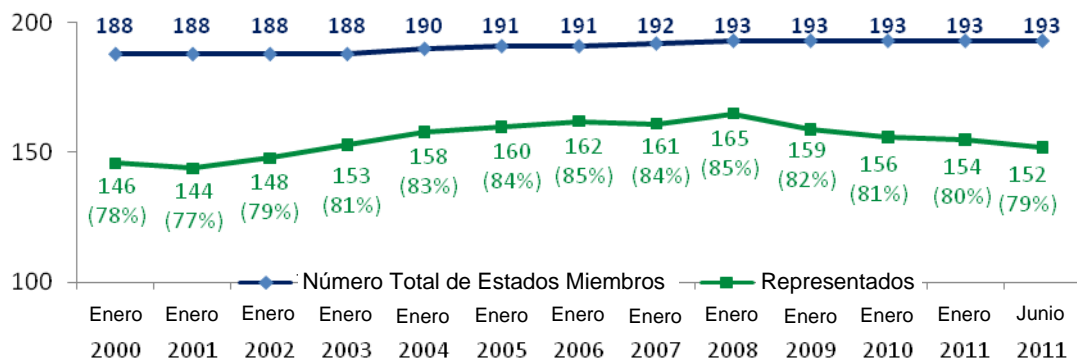
Como se puede ver, el 64% de los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores (D/P/NO) trabaja en los sectores del programa y fuera de la Sede. La BFC (fuera de la Sede) comprende los jefes y directores de las oficinas fuera de la Sede y los funcionarios que desempeñan funciones administrativas y de apoyo conexas.

* Incluidos los Institutos.

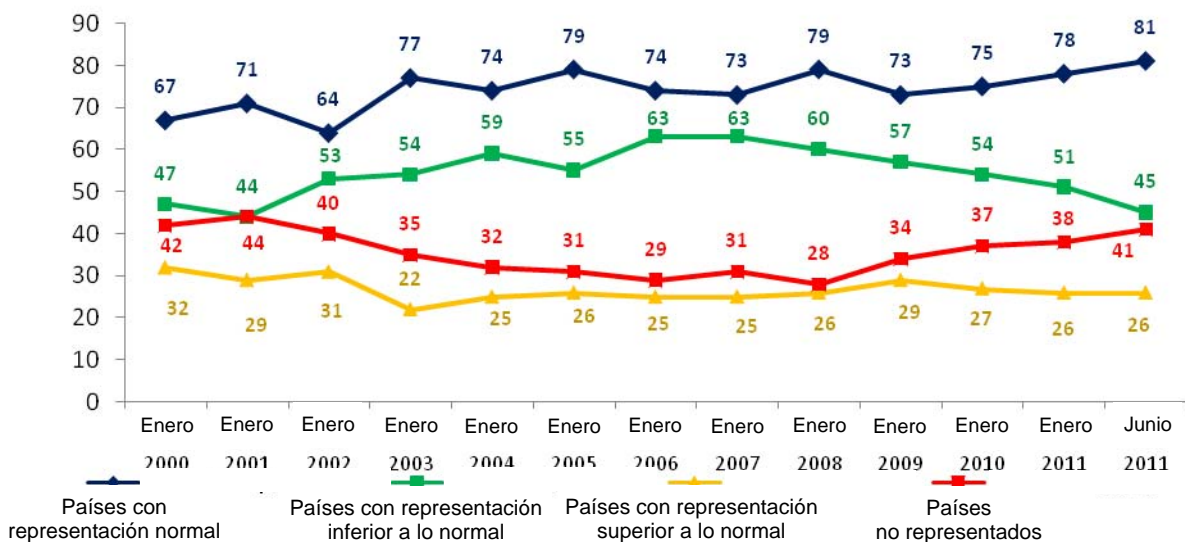
** Política General y Dirección (GBS, ODG, IOS, LA, Ética), Servicios relacionados con el programa (AFR, BSP), y Apoyo a la ejecución del programa y Administración en la Sede: BFC (Sede), BFM, ERI, HRM, ADM).

Equilibrio geográfico

La diversidad geográfica del personal es fundamental para lograr una ejecución adecuada del programa. La UNESCO realizó progresos en cuanto a la representación geográfica entre 2000 y 2008. Desde 2008 ha disminuido el nivel de representación. En 2011 la UNESCO cuenta con 193 Estados Miembros, de los cuales 152 (el 79%) están representados en la Secretaría.



Mientras que la representación global está presentando una tendencia a la baja, la situación en las distintas categorías ha ido mejorando desde 2000, ya que ha habido un aumento significativo del número de países con representación normal (de 67 en 2000 a 81 en junio de 2011). El número de países con representación superior a la normal también está disminuyendo progresivamente.

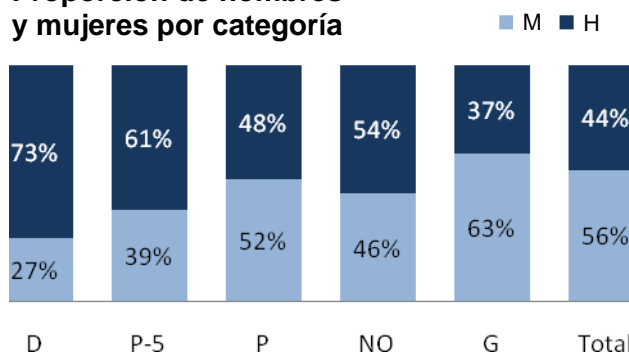




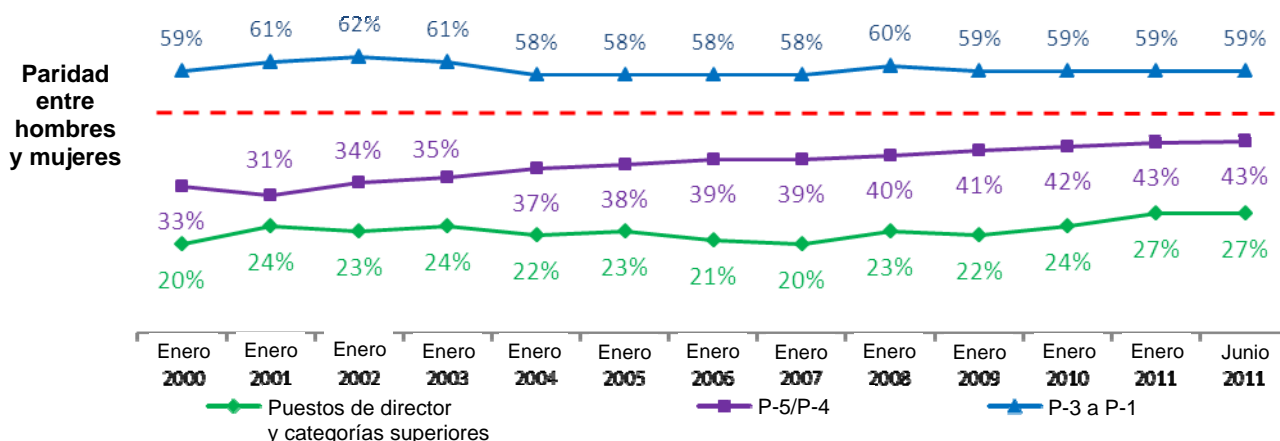
Paridad entre hombres y mujeres

En general los resultados son buenos, ya que la proporción de mujeres en el personal de la UNESCO es una de las más elevadas del sistema de las Naciones Unidas, y desde 2010 se ha alcanzado la cuasi paridad a nivel de Subdirectores Generales. Sin embargo, el equilibrio entre hombres y mujeres se debe mejorar en los puestos de Directores y P-5, en los que las mujeres representan el 27% y el 39% respectivamente.

Proporción de hombres y mujeres por categoría



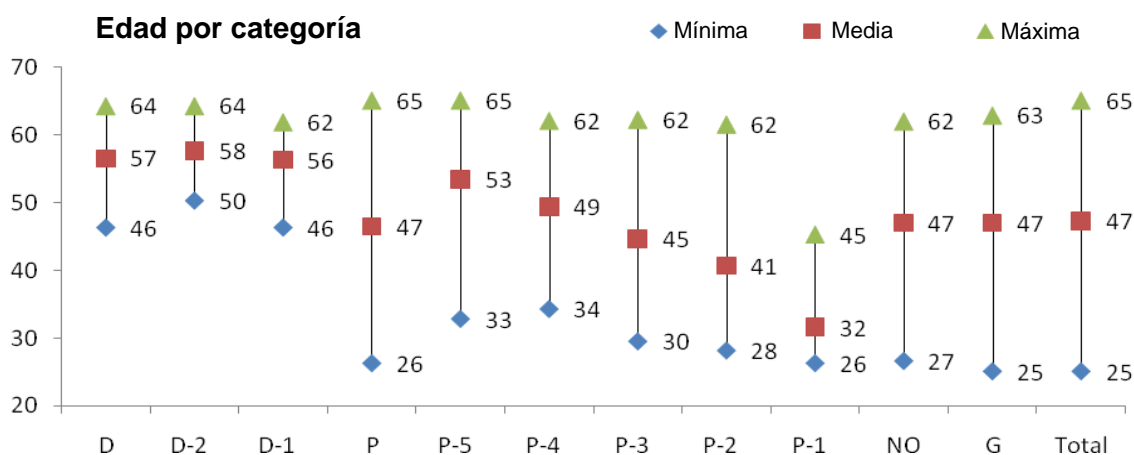
Se puede apreciar que el porcentaje de mujeres en puestos de categorías P-5/P-4 aumenta constantemente desde 2001, y se ha hecho un esfuerzo a nivel de Director desde 2009, que ha redundado en un incremento del 5% en dos años. El número de mujeres en puestos de categorías P-3 a P-1 permanece casi constante, lo que constituye una buena tendencia para lograr reunir una cantidad adecuada de mujeres profesionales jóvenes que serán promovidas más adelante.



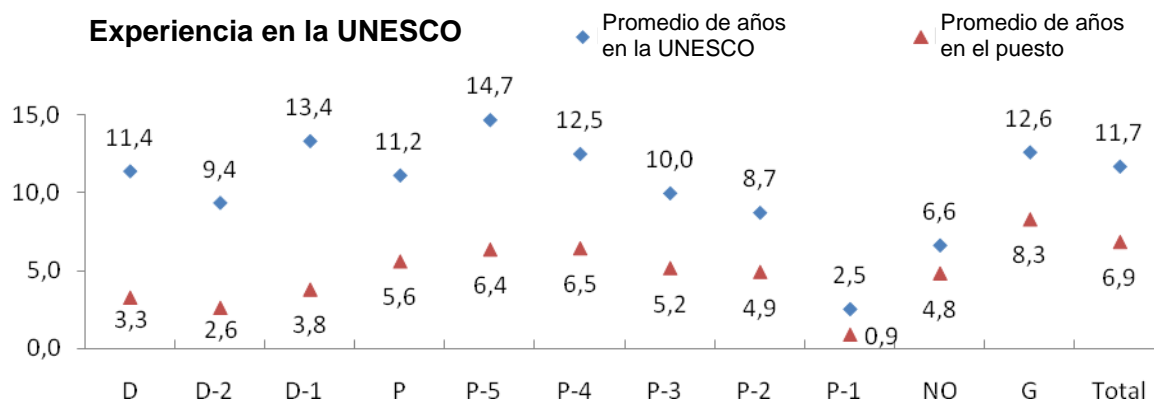
Características de la plantilla de personal



La edad promedio del personal de la UNESCO, de 47 años, es relativamente elevada. Ésta es además la edad media del personal de las categorías P, NO y G. No obstante, en la categoría D el promedio de edad aumenta hasta los 57 años.



En promedio, los funcionarios trabajan en la UNESCO durante casi 12 años y permanecen en el mismo puesto por casi siete años, lo que demuestra que el personal es experimentado pero su movilidad es reducida. Los funcionarios de categoría P-5 son los más experimentados, con casi 15 años en la Organización y más de seis años en el mismo puesto, mientras que los funcionarios jóvenes de categoría P (P-1) son los que tienen menos experiencia, con dos años en la UNESCO y menos de un año en su puesto.



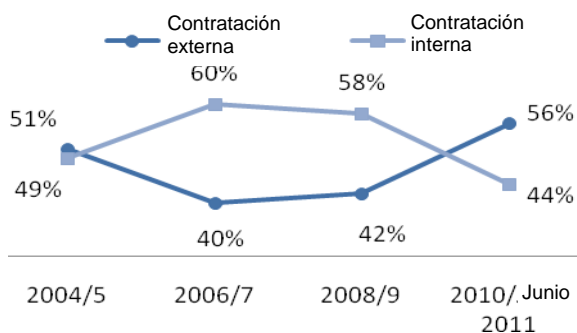
Jubilaciones

En los próximos cinco años se jubilará el 18% del personal (en total 379 funcionarios), lo que comprende un porcentaje significativo de funcionarios de categoría superior.

Cuadro 1: Jubilaciones (2011-2016)

	Número total de funcionarios (01/11/10)	Jubilaciones de aquí a 2016	% de funcionarios que se habrán jubilado
D y categorías superiores	103	56	54%
P-5	156	57	37%
P-1 a P-4	671	71	11%
NPO	100	12	12%
Funcionarios del Cuadro de Servicios Generales	1108	183	17%
Total	2138	379	18%

Nombramientos



En la UNESCO se realiza un número considerable de nombramientos: desde 2004 se anuncian en promedio 193 vacantes en las categorías P/D cada bienio, de las cuales 28 conciernen a puestos de Director. Desde ese mismo año, la contratación de candidatos externos representa en promedio el 47% del total de contrataciones (este porcentaje aumentó al 56% en 2010/junio de 2011).



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6 Parte XI

PARÍS, 2 de septiembre de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE XI

VENTAJAS, DESVENTAJAS Y CONSECUENCIAS PRÁCTICAS DE SEGUIR UTILIZANDO EL PRINCIPIO DEL DÓLAR DE VALOR CONSTANTE

RESUMEN

De conformidad con la Decisión 185 EX/17, la Directora General presenta al Consejo Ejecutivo un informe sobre las ventajas, desventajas y consecuencias prácticas de seguir utilizando el principio del dólar de valor constante.

Este punto no entraña repercusiones financieras ni administrativas.

No se propone decisión alguna.

Antecedentes

1. Tras un examen de las "Técnicas presupuestarias y estimaciones técnicas preliminares para 2012-2013" (documento 185 EX/17), el Consejo Ejecutivo, en su 185ª reunión, pidió a la Directora General que le presentara "en su 187ª reunión un informe sobre las ventajas, las desventajas y las consecuencias prácticas de seguir utilizando el principio del dólar de valor constante" (Decisión 185 EX/17).

Preparación y seguimiento del presupuesto

2. El principio del dólar de valor constante es una de las técnicas presupuestarias que se aplican a la preparación y el seguimiento del Presupuesto Ordinario de la UNESCO. Se introdujo a finales del decenio de 1960 con el fin de atenuar las repercusiones de las fluctuaciones monetarias entre el dólar estadounidense y el franco francés (ahora el euro), monedas en las que se efectúan la mayoría de los gastos. Por lo tanto, en la elaboración del Presupuesto Ordinario se utiliza un tipo de cambio fijo entre el dólar estadounidense y el euro, esto es, un tipo de cambio del dólar de valor constante, y el seguimiento de los gastos efectuados con cargo al Presupuesto Ordinario en el curso del bienio se realiza también sobre la base de este tipo de cambio constante. De este modo, la Organización puede administrar y supervisar la ejecución del presupuesto dentro de los límites del presupuesto establecido sin tener que realizar ajustes debidos a las fluctuaciones monetarias.

3. El principio del dólar de valor constante, así como el propio tipo de cambio constante de esta moneda, es uno de los elementos de las técnicas presupuestarias que se aprueban en cada reunión de la Conferencia General, antes de la elaboración del Presupuesto Ordinario. En la actualidad, este tipo de cambio constante es de 0,869 euros por dólar estadounidense. Aunque dicho tipo de cambio está sujeto a la aprobación de la Conferencia General, no ha sido modificado desde 1996.

4. La utilización del mismo tipo de cambio entre el dólar estadounidense y el euro a lo largo de varios bienios ha permitido a los Estados Miembros examinar las propuestas presupuestarias sin tener que tomar en cuenta las repercusiones de las fluctuaciones monetarias. Esto ha facilitado la presentación del presupuesto para cada nuevo bienio, al centrar los ajustes necesarios para mantener el poder adquisitivo únicamente en los factores relacionados con la inflación, sin incluir los efectos de las fluctuaciones monetarias.

5. No obstante, el hecho de que el tipo de cambio constante del dólar no se haya revisado durante un periodo de tiempo prolongado y de que este valor difiera considerablemente del tipo de cambio real del mercado acarrea consecuencias que requieren especial atención. Si se calculara con el tipo de cambio del mercado, el valor real del presupuesto en dólares estadounidenses podría ser muy distinto del que se calcula con el tipo de cambio del dólar de valor constante.

Contribuciones asignadas

6. Antes de 1988-1989, las contribuciones se calculaban únicamente en dólares estadounidenses y en el presupuesto se incluía una consignación destinada a cubrir el riesgo ligado a las fluctuaciones monetarias dentro de un margen predeterminado. Ahora bien, se comprobó que este método era insuficiente, ya que las repercusiones de las fluctuaciones monetarias solían sobrepasar el margen preestablecido y, en varias reuniones de la Conferencia General, se pidieron estimaciones suplementarias. Para remediar este problema, en el bienio 1988-1989 se introdujo el sistema mixto de asignación de contribuciones utilizado actualmente para calcular las contribuciones asignadas a los Estados Miembros y pagadas por éstos en parte en dólares estadounidenses y en parte en euros.

Consecuencias de las IPSAS – Conciliación entre el tipo de cambio constante del dólar y el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas

7. Desde la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) en 2010, en los estados de cuentas se presentan los ingresos y los gastos sobre la base del tipo de cambio operacional mensual de las Naciones Unidas y no del tipo de cambio del dólar constante. Por otra parte, como se explicó anteriormente, en los informes relativos a la ejecución del presupuesto (como el Gestionigrama) el presupuesto y los gastos se siguen presentando sobre la base del tipo de cambio del dólar constante. En consecuencia, se proporciona en notas anexas a los estados de cuentas una explicación de la conciliación entre los estados de cuentas y las cifras presupuestarias.

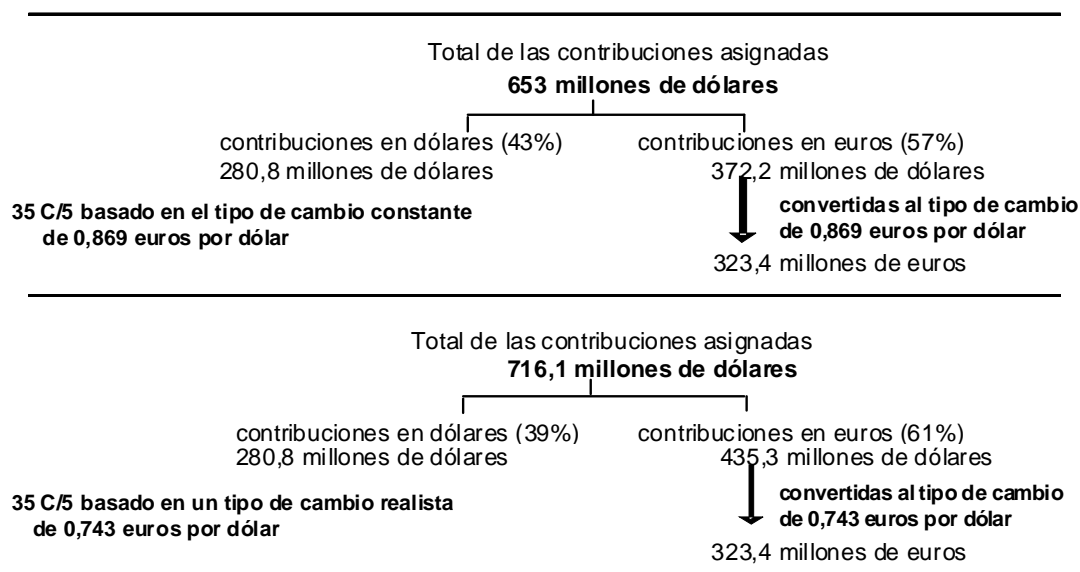
Prácticas vigentes en otros organismos del sistema de las Naciones Unidas

8. Por lo visto, la UNESCO es la única organización que ha venido utilizando el mismo tipo de cambio a lo largo de varios bienios. Aunque muchas organizaciones aplican también un tipo de cambio predeterminado al elaborar el presupuesto de un bienio y utilizan ese mismo tipo para el seguimiento de los gastos durante el bienio en cuestión, lo revisan en función de la tendencia real cuando preparan el presupuesto del bienio siguiente. Así pues, el tipo de cambio utilizado para elaborar el presupuesto puede ser el promedio de los tipos de cambio operacionales de las Naciones Unidas en un periodo reciente, o bien el tipo de cambio operacional vigente en la Organización en el momento de la aprobación del presupuesto por su órgano rector. Otras preparan y administran sus presupuestos basándose únicamente en el tipo de cambio operacional mensual de las Naciones Unidas y, dentro de sus respectivas entidades, recurren a diversas modalidades de gestión de los riesgos ligados al tipo de cambio.

Repercusiones de la modificación del tipo de cambio constante del dólar en la cuantía nominal del Presupuesto Ordinario

9. Como el Presupuesto Ordinario de la UNESCO se basa en el tipo de cambio constante del dólar que acarrea una apreciación artificial del dólar con respecto a su valor real frente al euro, la cuantía nominal del Presupuesto Ordinario de la UNESCO expresada con este tipo de cambio está subvalorada. Para el documento 35 C/5, por ejemplo, si la parte del presupuesto expresada en euros se convirtiera en dólares estadounidenses con un tipo operacional medio de las Naciones Unidas para 2010-2011 al 30 de junio de 2011 (0,743 euros por dólar) en lugar del tipo de cambio constante de 0,869 euros por dólar, la cuantía total del Presupuesto Ordinario sería de unos 716 millones de dólares en lugar de 653 millones. El importe nominal sería más elevado (716 millones de dólares), pero el valor real del presupuesto permanecería en 280,8 millones de dólares y 323,4 millones de euros.

10. Aunque la cuantía nominal del presupuesto puede cambiar en función del tipo de cambio utilizado, esto no incide, en términos económicos, en el importe de las contribuciones asignadas que los Estados Miembros deben pagar, siempre que se mantenga el sistema mixto de asignación de contribuciones y se calcule el importe de las contribuciones en euros sobre la base del mismo tipo de cambio que el utilizado en la preparación del presupuesto. Esto se demuestra a continuación, tomando el ejemplo del 35 C/5 y explicando cómo se determinan las contribuciones asignadas a los Estados Miembros en dólares y en euros para las dos cuantías presupuestarias (653 millones de dólares y 716,1 millones de dólares).



En ambos casos, los Estados Miembros pagarán 280,8 millones de dólares y 323,4 millones de euros.

Resumen

11. Las ventajas y desventajas del principio del dólar de valor constante pueden resumirse de la siguiente manera:

Ventajas:

- Permite supervisar la ejecución del presupuesto y presentar informes al respecto, ateniéndose al tope presupuestario aprobado por los Estados Miembros, sin tener que ajustar el presupuesto en función de las fluctuaciones monetarias.
- Facilita la comparación del presupuesto entre un bienio y otro al utilizar el mismo tipo de cambio constante del dólar a lo largo de varios bienios.

Desventajas:

- Puede distorsionar el valor real del Presupuesto Ordinario si el tipo de cambio constante del dólar difiere mucho de su tipo de cambio real en el mercado.
- Puede dificultar la comparación del presupuesto con los de las otras organizaciones.

12. La utilización del tipo de cambio constante del dólar como técnica presupuestaria ha sido aprobada por la Conferencia General para la preparación del documento 36 C/5 (2012-2013), a reserva de cuantas modificaciones o mejoras puedan recomendar el Consejo Ejecutivo o la Directora General en una reunión ulterior del Consejo. Ni el Consejo Ejecutivo ni la Directora General han formulado recomendaciones al respecto, y el 36 C/5 - Proyecto ya se ha presentado tomando como base el mismo tipo de cambio constante de 0,869 euros por dólar. Sin embargo, las técnicas presupuestarias, incluido el tipo de cambio del dólar de valor constante, podrían revisarse para el documento 37 C/5.

13. Una revisión del tipo de cambio constante del dólar modificaría la cuantía del Presupuesto Ordinario. Ahora bien, cualquiera que sea el tipo de cambio que se apruebe, no tendrá repercusiones en las contribuciones asignadas a los Estados Miembros. Dicho esto, si los Estados Miembros desearan revisar el tipo de cambio constante del dólar, se podría contemplar esta posibilidad en la preparación del documento 37 C/5.



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

Consejo Ejecutivo

187ª reunión

187 EX/6

Parte XII

PARÍS, 2 de septiembre de 2011
Original: Inglés

Punto 6 del orden del día provisional

INFORMES DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE TEMAS ESPECÍFICOS

PARTE XII

INFORME SOBRE LOS PROGRESOS REALIZADOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y LOS RECURSOS EXTRAPRESUPUESTARIOS Y EN LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECUPERACIÓN DE COSTOS

RESUMEN

La Directora General presenta en este documento un informe sobre los progresos realizados en la administración de las actividades y los recursos extrapresupuestarios. Contiene información actualizada sobre la programación de las actividades extrapresupuestarias en el marco del Programa adicional complementario del 35 C/5, denominado 35 C/5 CAP, relativo a la movilización de recursos y a la ejecución y el seguimiento de las actividades extrapresupuestarias. Además, el informe actualiza la información sobre la aplicación de la política de recuperación de costos. El Anexo contiene la estrategia de la UNESCO de cooperación con el sector privado.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades reseñadas se ciñen a los parámetros establecidos en el actual documento C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 25.

Administración de las actividades y los recursos extrapresupuestarios

I. Programación

1. El Programa adicional complementario (CAP) fue concebido como principal herramienta de la UNESCO para programar las actividades y los recursos extrapresupuestarios y para la consiguiente movilización de recursos. Desde su implantación en 2007, el CAP ha sido perfeccionado permanentemente, a partir de las enseñanzas extraídas de su aplicación.

2. Al actualizar el vigente 35 C/5 CAP, se vio que, en tanto que herramienta de programación, el CAP tenía que pasar a ser más estratégico, exhaustivo y flexible para aprehender plenamente las distintas prioridades y actividades del programa de la UNESCO.

3. Con esa finalidad, se incluyeron en el CAP, como 'esbozos temáticos' unos programas extrapresupuestarios temáticos más amplios. Para aumentar la flexibilidad, se podría vincular en adelante en cualquier momento al CAP los extrapresupuestarios que correspondan a necesidades y oportunidades en ciernes, especialmente los relativos a situaciones posteriores a conflictos y a desastres. Además, y complementando la programación a más largo plazo, ahora se puede formular e incluir en cualquier momento propuestas en el CAP en forma de 'Esbozos de programa/proyecto'. Desde 2011, el CAP existe como una base de datos plenamente viva de propuestas para financiación.

4. El CAP sirve también de herramienta para seguir la movilización de recursos, es decir, el total acumulado de los presupuestos de los acuerdos (plurianuales) firmados, así como las contribuciones nuevas a las cuentas especiales.

5. El inicio del proceso de programación con la determinación de las prioridades en materia de movilización de recursos y de los objetivos de cada Sector constituye una mejora más en la programación del proyecto de 36 C/5 CAP que abarca el período 2012-2013. Como se prevé en el Plan de Acción de la Directora General (174 EX/INF.4 Rev.), la programación inicial del CAP ha comenzado con la preparación de un marco estratégico sectorial ampliado que establece las prioridades en materia de movilización de recursos y los objetivos de cada Sector, sincronizadamente con la preparación del Programa Ordinario del bienio. Los objetivos en materia de movilización de recursos establecidos en dicho marco trazan una visión de la movilización global de fondos de la UNESCO, conjugada con una evaluación realista de la magnitud de los recursos financieros que la UNESCO puede allegar e invertir. El objetivo en materia de movilización global de recursos para el 36 C/5 CAP asciende a 752 millones de dólares estadounidenses.

II. Movilización de recursos

6. Hay tres tipos diferentes de indicadores monetarios de los fondos extrapresupuestarios. El primero se refiere a la movilización de recursos, el segundo a las contribuciones a los proyectos y programas acordados, y el tercero es una estimación de los fondos extrapresupuestarios disponibles en un bienio determinado.

- El primer indicador se refiere, pues, a la movilización de recursos para el CAP. La reciente integración del CAP y de los proyectos extrapresupuestarios en SISTER (Sistema de Información sobre las Estrategias, las Tareas y la Evaluación de los Resultados) ha hecho posible utilizar por primera vez el SISTER para conocer en todo momento la situación de los recursos movilizados en relación con el C/5 y el correspondiente CAP. Cada nuevo acuerdo de financiación y contribución nueva a una cuenta especial establecida durante la programación bienal se vincula sistemáticamente a un esbozo del CAP, cuyo total acumulado se puede calcular en SISTER. Hasta la fecha, este es el único indicador puro de la movilización de recursos

para un C/5 determinado. Como ahora es obligatorio que todos los proyectos extrapresupuestarios estén vinculados al CAP, este indicador dará una imagen global y plenamente exhaustiva de la movilización de recursos en cuanto haya finalizado la integración en curso en el SISTER de los datos relativos a los institutos de categoría 1.

Al 30 de junio de 2011, los recursos movilizados en el marco del 35 C/5 CAP ascendían a 384 millones de dólares. En el Cuadro 1 figura el desglose por Sectores del programa, excluidos los institutos de categoría 1 (cuyos datos todavía no se han incluido en el SISTER).

- El segundo indicador se refiere a las nuevas contribuciones voluntarias recibidas realmente por la UNESCO de donantes para sufragar pagos a nuevos proyectos extrapresupuestarios o proyectos extrapresupuestarios en curso concebidos en el contexto del C/5 actual o de anteriores documentos C/5. Las nuevas contribuciones voluntarias recibidas durante el año civil de 2010 ascendieron a 282 millones de dólares, frente a 293 millones en 2009 (véase el Cuadro 2).
- Un tercer indicador es una estimación de los recursos extrapresupuestarios que se podrán invertir en un bienio futuro, conforme figuran en un proyecto de documento C/5 o en un C/5 Aprobado. Esa cifra comprende las consignaciones presupuestarias de los proyectos y programas extrapresupuestarios en curso que estarán disponibles en el nuevo bienio, más los recursos financieros de nuevos proyectos y programas para los que ya se han recibido o están comprometidas en firme contribuciones de donantes. El monto presupuestario estimado de esos proyectos y programas extrapresupuestarios que se ejecutarán durante el período abarcado por el 36 C/5 es de aproximadamente 540 millones de dólares (cifra que figura en el documento 36 C/5), aunque debe señalarse que las cifras extrapresupuestarias presentadas en el documento C/5 se dan a fines de información únicamente y que la Conferencia General no las votará.

Cuadro 1: Recursos financieros movilizados para el Programa adicional complementario del 35 C/5 al 30 de junio de 2011, por sectores

	Dólares EE.UU.
Educación	131.224.136
Ciencias Exactas y Naturales	32.313.723
Ciencias Sociales y Humanas	25.140.725
Cultura	69.706.521
Comunicación e Información	74.847.852
Programas intersectoriales	37.029.402
Apoyo al programa	13.941.147
Total	384.203.506

Cuadro 2:**CONTRIBUCIONES VOLUNTARIAS PARA ACTIVIDADES EXTRAPRESUPUESTARIAS E INSTITUTOS**
(en dólares estadounidenses)

Año 2010			Año 2009		
FUENTES GUBERNAMENTALES			FUENTES GUBERNAMENTALES		
Japón	1	35.136.276	Italia	1	38.063.554
Italia	2	34.822.233	Brasil	2	35.058.021
Brasil	3	34.767.901	Países Bajos	3	20.377.780
Países Bajos	4	24.926.960	España	4	15.661.615
Noruega	5	10.061.398	Noruega	5	11.709.466
España	6	6.816.229	Japón	6	10.375.842
Francia	7	6.231.747	Suecia	7	7.994.425
Bélgica	8	4.880.257	Francia	8	7.077.961
Suecia	9	4.654.779	Alemania	9	4.980.664
Iraq	10	4.338.861	Dinamarca	10	4.492.541
TOTAL DIEZ PRIMEROS PAÍSES	% 81	166.636.641	TOTAL DIEZ PRIMEROS PAÍSES	% 80	155.791.869
OTROS [125 países]	% 19	38.079.091	OTROS [131 países]	% 20	38.779.272
TOTAL FUENTES GUBERN.	% 100	204.715.732	TOTAL FUENTES GUBERN.	% 100	194.571.141
OTRAS FUENTES			OTRAS FUENTES		
Comisión Europea	1	9.512.101	Comisión Europea	1	12.277.610
Donaciones públicas - Criança Esperança	2	7.495.856	Oficina de S.A.R. la Jequesa Mozah Bint Nasser	2	8.456.668
Organismo de Cultura y Patrimonio de Abu Dhabi (ADACH)	3	1.999.975	Donaciones públicas – Criança Esperança	3	6.303.334
TOTAL TRES PRIMERAS ENTIDADES	% 59	19.007.932	TOTAL TRES PRIMERAS ENTIDADES	% 62	27.037.612
OTROS [136 donantes]	% 41	13.230.453	OTROS [159 donantes]	% 38	16.432.278
TOTAL OTRAS FUENTES	% 100	32.238.385	TOTAL OTRAS FUENTES	% 100	43.469.890
FUENTES DE LAS NACIONES UNIDAS			FUENTES DE LAS NACIONES UNIDAS		
PNUD*	1	32.743.175	PNUD*	1	29.502.062
OIEA	2	3.664.777	Organización Mundial de la salud/ONUSIDA	2	11.799.733
Banco Mundial / BIRF	3	3.120.556	Banco Mundial / BIRF	3	5.010.402
TOTAL TRES PRIMERAS FUENTES	% 86	39.528.508	TOTAL TRES PRIMERAS FUENTES	% 83	46.312.197
OTRAS [11 organismos]	% 14	6.378.413	OTRAS [14 organismos]	% 17	9.185.196
TOTAL FUENTES NACIONES UNIDAS	% 100	45.906.921	TOTAL FUENTES NACIONES UNIDAS	% 100	55.497.393
TOTAL GENERAL		282.861.038	TOTAL GENERAL		293.538.424

* Comprende las contribuciones recibidas del PNUD en su condición de agente administrativo de proyectos financiados con cargo a fondos fiduciarios de donantes múltiples.

7. De los 282 millones de dólares estadounidenses de contribuciones voluntarias recibidos en 2010, 42.655.561 correspondieron a nuevas contribuciones para proyectos y programas de autobeneficio en 2010 (Cuadro 3), frente a 34.068.426 en 2009.

Cuadro 3: Contribuciones a proyectos y programa de autobeneficio en 2010

Donantes	Monto en dólares EE.UU.
Bahrein	203.272
Brasil	33.808.228
India	22.002
Iraq	4.338.208
Italia	201.885
Jamahiriya Árabe Libia	2.049.790
Marruecos	300.000
México	522.829
Namibia	118.651
Nigeria	48.133
Omán	819.869
Senegal	207.713
Uruguay	14.981
TOTAL	42.655.561

8. La UNESCO ha seguido ejecutando su estrategia doble para movilizar recursos, consistente en: a) atraer e impulsar el apoyo de los donantes y cauces tradicionales, así como a través de los métodos reconocidos de movilización de recursos; y b) aplicar enfoques novedosos para atraer a nuevos donantes, especialmente por medio de asociaciones entre entidades públicas y privadas.

9. La cooperación con donantes gubernamentales bilaterales sigue siendo los cimientos del apoyo extrapresupuestario a las actividades programáticas y el apoyo a los institutos de categoría 1 de la UNESCO. Las contribuciones negociadas mediante acuerdos marco bien establecidos (Japón, Italia, España, Países Bajos, Noruega, Suecia, Dinamarca) y fondos fiduciarios siguen siendo relativamente estables. Se ha obtenido un importante apoyo nuevo gracias a la cooperación descentralizada por determinados donantes en varios países, entre otros casos, por ejemplo, mediante el apoyo del Japón al Afganistán y al Pakistán, del Canadá a Haití y de la República de Corea a los países de la SADC. Además, hay grandes contribuciones para esferas prioritarias recientemente incluidas en el CAP, como los compromisos de Arabia Saudita y Dinamarca para cooperar en torno a una cultura de paz y diálogo y el apoyo de los Estados Unidos de América, el Japón e Italia a la Alianza mundial para la educación de las niñas y mujeres.

10. Los acuerdos de autobeneficio siguen desempeñando un papel importante y en curso de mutación en el contexto de la cooperación extrapresupuestaria de la UNESCO con los Estados Miembros, especialmente con países de ingresos medios. Al respecto, son rasgos sobresalientes y tendencias nuevas los siguientes: la organización de la cooperación de autobeneficio en el ámbito regional, por ejemplo, el apoyo de los Ministerios de Educación al Estudio regional de la calidad de la educación en América Latina, en virtud del cual los países beneficiarios mancomunan sus contribuciones en una cuenta especial; la integración de un componente de cooperación Sur-Sur con transferencia de conocimientos prácticos, tal como se aplica en la cooperación entre la UNESCO, el Brasil y Guinea Bissau, así como la implantación gradual de importantes programas de educación respaldados por Nigeria.

11. Han mejorado las perspectivas de la UNESCO de establecer asociaciones programáticas y aprovechar oportunidades de financiación con organizaciones multilaterales, sobre todo gracias a la apertura en diciembre de 2010 de una oficina de enlace de la UNESCO con la Comisión Europea en Bruselas.

12. La cooperación de la UNESCO con organizaciones multilaterales regionales está adquiriendo además más prominencia, al haberse firmado en febrero de 2011 un programa de 12 millones de dólares sobre tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que financia la Unión Económica y Monetaria de África Occidental. Además, la UNESCO prosigue sus asociaciones con los bancos multilaterales de desarrollo (BMD) mediante regiones anuales de coordinación, la creación conjunta de capacidades y la cofinanciación de proyectos. En 2010 y hasta junio de 2011, la UNESCO ha obtenido financiación del Banco Islámico de Desarrollo, el Fondo de la OPEP para el Desarrollo Internacional y el Banco Mundial. Las actividades se han centrado también en actuaciones conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas para elaborar un modelo de marco mutuamente aceptable para la ejecución de proyectos financiados por bancos multilaterales de desarrollo, que conciliaría en el proceso los principios y cláusulas en materia de auditoría y de compras de las Naciones Unidas y de esos bancos.

13. La UNESCO ha contribuido activamente a los esfuerzos desplegados por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) para promover la movilización conjunta de recursos en los países. En ese terreno, la UNESCO ha participado activamente en la movilización conjunta de recursos por los Equipos de las Naciones Unidas en los países, especialmente para programas y actividades conjuntas en el contexto de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Esas actividades se consolidan luego en muchos países mediante un marco presupuestario común o el establecimiento de un fondo único/fondo para la coherencia en el país, o disposiciones similares en el contexto de la creciente aplicación de las modalidades de actuación “Unidos en la acción”.

14. Las cesiones temporales de personal de Estados Miembros y en menor medida de otros organismos de las Naciones Unidas, bancos multilaterales de desarrollo y, en ocasiones, algunos asociados del sector privados son otra modalidad mediante la cual la UNESCO puede complementar los conocimientos especializados y las capacidades de sus funcionarios en materia de ejecución de programas. Por ejemplo, los despliegues por breves períodos de especialistas de asociados permanentes de la UNESCO, entre los que destaca el Consejo Noruego de Refugiados, siguen desempeñando un importante papel en la prestación de asistencia especializada para reforzar la capacidad de la UNESCO en situaciones posteriores a conflictos y a desastres.

15. En conformidad con la prioridad que la Directora General atribuye a la cooperación con el sector privado y las conclusiones de la Evaluación externa independiente, la UNESCO también está intensificando el estudio de oportunidades de cooperación con el sector privado, mundialmente y en los países. Al respecto, durante el período a que se refiere el presente informe ya se ha iniciado una serie de asociaciones con el sector privado, por ejemplo con Procter and Gamble, la Fundación Packard, GEMS Education, Nokia, Panasonic, el FC Málaga (España), etc. En los últimos años, han ido siendo cada vez mayores los recursos movilizados procedentes del sector privado. El total acumulado de acuerdos firmados en 2009 ascendió a 30,8 millones de dólares, en 2010 a 18,5 millones y en el primer semestre de 2011 a 23,1 millones. Están en curso otros muchos contactos con empresas privadas y/o sus respectivas fundaciones de Francia, Alemania, el Brasil, China, los Estados Unidos de América, los Emiratos Árabes Unidos y otros países. Ya se han adoptado varias medidas para elaborar una estrategia global de cooperación con el sector privado y, al efecto, mejorar la capacidad del personal: una estrategia de la UNESCO de cooperación con el sector privado y un módulo de formación. Cuando el Consejo Ejecutivo haya aprobado la estrategia, se plasmará en directrices operacionales de fácil utilización por los funcionarios de la UNESCO. Además, también se movilizará a los Embajadores de Buena Voluntad de la UNESCO, en su papel de defensores de los programas prioritarios de la Organización, para que ayuden a establecer nuevas asociaciones estratégicas entre entidades públicas y privadas y a obtener recursos, entre otras finalidades para ejecutar el Plan maestro.

16. Esta Estrategia es conforme a los valores y principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ha sido incorporada a la declaración general de política de la UNESCO sobre las asociaciones de cooperación. Proporciona una orientación estratégica sobre cómo aprovechar las

competencias y los recursos del sector privado en apoyo de las prioridades estratégicas de la UNESCO, la difusión, las repercusiones y la notoriedad de la Organización. La Estrategia figura en anexo al presente documento para información del Consejo Ejecutivo.

III. Puesta en práctica y supervisión

17. La integración del proceso extrapresupuestario en el SISTER en 2010 y 2011 ha sentado las bases para la aplicación de un enfoque de gestión basada en los resultados más enérgico en la preparación de las propuestas y la supervisión. El SISTER consta ahora de dos plataformas diferentes, pero estrechamente relacionadas: la primera para la programación inicial de los “Esbozos” del CAP y la segunda dedicada a la creación de “Proyectos extrapresupuestarios” que han atraído el interés de los donantes y que han pasado a ser objeto de acuerdos firmados entre la UNESCO y un donante. Por medio del SISTER ahora es posible obtener una imagen completa de todas las actividades de movilización de recursos y los resultados esperados aparecen articulados claramente. Sobre todo, este método asegura una vinculación transparente y la armonización de las prioridades, los objetivos y los resultados esperados de las actividades extrapresupuestarias con las del Programa Ordinario. El capítulo sobre Recursos y actividades extrapresupuestarios del Manual Administrativo de la UNESCO está siendo sometido igualmente a una revisión a fondo para actualizar los modelos de acuerdos estándar a concertar con donantes y las disposiciones sobre evaluaciones de los proyectos.

18. Para ayudar a reforzar la responsabilización de cada uno de los directores con respecto a las actividades extrapresupuestarias, también se ha incluido en el cuestionario de la autoevaluación un marco de rendición de cuentas relativo a la programación del CAP, la correspondiente movilización de recursos y la supervisión de las actividades extrapresupuestarias.

IV. Información actualizada sobre la aplicación de la política de recuperación de costos

19. La política de recuperación de costos de la UNESCO funciona conforme a los dos principios siguientes: primero, todos los gastos que precisa la adecuada ejecución de un proyecto extrapresupuestario deberán ser presupuestados e imputados a ese proyecto; y, segundo, en los casos en que se utilicen recursos del Programa Ordinario para ejecutar un proyecto extrapresupuestario, habrá que recuperar del proyecto esos costos.

20. En la 185ª reunión del Consejo Ejecutivo, la Secretaría destacó los progresos alcanzados en la aplicación de la política interna de recuperación de costos de la Organización, en lo relativo al examen de los procesos internos y los instrumentos técnicos para hacer más accesible, transparente y eficiente esa política. Desde entonces, la política de recuperación de costos es plenamente operativa.

21. Con objeto de facilitar la correcta presupuestación de los proyectos extrapresupuestarios y, por ende, los procesos de recuperación de costos, la Secretaría ha implantado en abril de 2011 un instrumento de simulación automática del presupuesto basado en la Red (denominado Budget for UNESCO – B4U) para uso de las oficinas que ejecutan los proyectos cuya función primordial es ayudar a elaborar un plan de trabajo presupuestario completo e integral que refleje el volumen de recursos necesarios para obtener los resultados esperados. Así pues, el B4U permite a los oficiales de proyectos elaborar sus planes presupuestarios y tener un marco común para todos los presupuestos de proyectos extrapresupuestarios. El instrumento, vinculado al SISTER, facilita la coordinación entre el Programa y Presupuesto de la UNESCO de un bienio (C/5) y el Programa adicional complementario (CAP) y agiliza el proceso administrativo interno.

22. Desde el último informe presentado al Consejo Ejecutivo, se distribuyeron a todos los funcionarios documentos de orientación. En varios talleres y cursos de formación para oficiales administrativos, especialistas del programa y personal de apoyo de la Sede y fuera de la Sede se han celebrado sesiones consagradas a la política de recuperación de costos integrando la

utilización del B4U. En el futuro, los talleres sobre gestión financiera seguirán incluyendo sesiones de formación sobre los principios de la política de recuperación de costos y la manera correcta de presupuestar.

23. Gracias al procedimiento establecido para los exámenes de los presupuestos, los especialistas del programa están cada día más sensibilizados con respecto a la política y la importancia de una presupuestación correcta y, por consiguiente, la aplicación de la política de recuperación de costos está convirtiéndose en una práctica habitual en la elaboración de las propuestas de nuevos proyectos. Al redactarse el presente documento, el mecanismo de recuperación del tiempo del personal es operacional y las unidades que ejecutan proyectos reciben recursos financieros de conformidad con las directrices. Como la política de recuperación de costos todavía está inconclusa, se llevarán a cabo exámenes periódicos de su aplicación para actualizar las directrices a tenor de la evolución de la situación en la UNESCO y en el sistema de las Naciones Unidas en general.

24. En el reciente informe de auditoría sobre el Programa adicional complementario, que se presenta al Consejo Ejecutivo dentro del punto 35 del orden del día (ref.: 187 EX/35 Parte III), el Auditor Externo formuló varias recomendaciones acerca de la política de recuperación de costos. Se seguirá trabajando para concebir e implantar procedimientos de racionalización que abarquen todos los aspectos de la recuperación de costos, en particular el mecanismo de reembolso, atendiendo dichas recomendaciones.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

25. El Consejo Ejecutivo podría adoptar el siguiente proyecto de decisión:

El Consejo Ejecutivo,

1. Habiendo examinado el documento 187 EX/6 Parte XII,
2. Acoge favorablemente las iniciativas de la Directora General destinadas a reforzar la orientación estratégica, la coherencia y la concentración programática del Programa adicional complementario y para hacerlo más accesible y atractivo para los posibles donantes y asociados;
3. Hace suya la Estrategia de la UNESCO de cooperación con el sector privado adjunta al documento;
4. Toma nota de los esfuerzos de la Directora General para:
 - a) promover una mayor comprensión de la política de recuperación de costos y la de la correcta presupuestación de los proyectos;
 - b) aumentar la eficiencia de la preparación de las propuestas de proyecto mediante la concepción y aplicación de procesos sencillos y automáticos;
 - c) dotar al personal de capacidades y competencias para reforzar los esfuerzos encaminados a movilizar fondos extrapresupuestarios, entre otras cosas mediante la cooperación con el sector privado,
5. Invita a la Directora General a que le informe en su 190ª reunión de las novedades habidas con respecto a la gestión de los recursos y actividades extrapresupuestarios en la Sede y fuera de la Sede, comprendida la aplicación de la política de recuperación de costos de la UNESCO y de su Estrategia de cooperación con el sector privado.

ANEXO

ESTRATEGIA DE LA UNESCO DE COOPERACIÓN CON EL SECTOR PRIVADO

I. Contexto y motivación

1. La Estrategia a Plazo Medio para 2008-2013 (34 C/4) de la UNESCO declara en su párr. 141 que: “La UNESCO no puede alcanzar por sí sola sus ambiciosos objetivos. Afortunadamente, cuenta con una amplia y excepcional variedad de partes interesadas, asociados y redes empeñados en participar en su labor: copartícipes gubernamentales y no gubernamentales, públicos y privados, que suman sus competencias y recursos en torno a un mismo objetivo gracias a la presencia, y al aval, de la UNESCO”.
2. Las asociaciones y relaciones de colaboración con el sector privado son una manera nueva, innovadora, creativa y en la que participan múltiples interesados de actuar en el contexto mundial actual. En los últimos años ha quedado claro que ese enfoque basado en la cooperación encierra el potencial de producir mejores resultados y valiosos recursos para abordar problemas mundiales complejos. Esta afirmación resulta especialmente cierta en el actual contexto del desarrollo internacional en lo relativo a los esfuerzos desplegados para movilizar a todas las partes interesadas y una masa crítica de recursos para alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, comprendidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y los seis objetivos de la Educación para Todos (EPT), así como las reglas y normas internacionales.
3. El término “sector privado” abarca todos los tipos de empresas comerciales, es decir, las pequeñas y medianas empresas, las empresas nacionales e internacionales, las fundaciones filantrópicas y empresariales, las instituciones financieras y las personas a título individual. Las asociaciones con empresas privadas y públicas de medios de comunicación, que han ido adquiriendo cada vez más importancia en la actuación de la UNESCO, no quedan abarcadas por la estrategia expuesta en el presente documento y se tratarán en un documento de estrategia aparte.
4. La UNESCO está dispuesta a aportar todas sus singulares capacidades multidisciplinares y polifacéticas a la cooperación con el sector privado, sin dejar de mantener las normas éticas y los valores de la Organización y su papel y responsabilidad de organización internacional y organismo especializado de las Naciones Unidas. Para ello se precisan liderazgo y una clara articulación de los objetivos de las asociaciones, las relaciones de colaboración y las alianzas, y alcanzar un acuerdo al respecto. Al adoptar un enfoque estratégico de la cooperación con el sector privado, la UNESCO también puede esperar beneficiarse de sinergias con el sector privado y moldear la capacidad de transformación y los conocimientos que le son inherentes.
5. La UNESCO cree que las asociaciones y las relaciones de colaboración son esenciales para obtener resultados que permitan alcanzar sus objetivos programáticos estratégicos y para ampliar su influencia. Por consiguiente, todas las actividades de cooperación con el sector privado – ya sean de ámbito mundial, regional o nacional – deben estar armonizadas con los objetivos programáticos estratégicos de la Organización y con las prioridades de su programa. La UNESCO está en buenas condiciones para promover una mayor armonización de las iniciativas mundiales con las estrategias nacionales de desarrollo y para actuar de nexo entre las aspiraciones locales y nacionales y los objetivos y procesos en materia de formulación de políticas mundiales. En general, se espera que esas asociaciones contribuyan a la pertinencia, la credibilidad, la notoriedad, la influencia, la difusión, la capacidad de obtener resultados y la flexibilidad de la UNESCO, y que las impulsen.

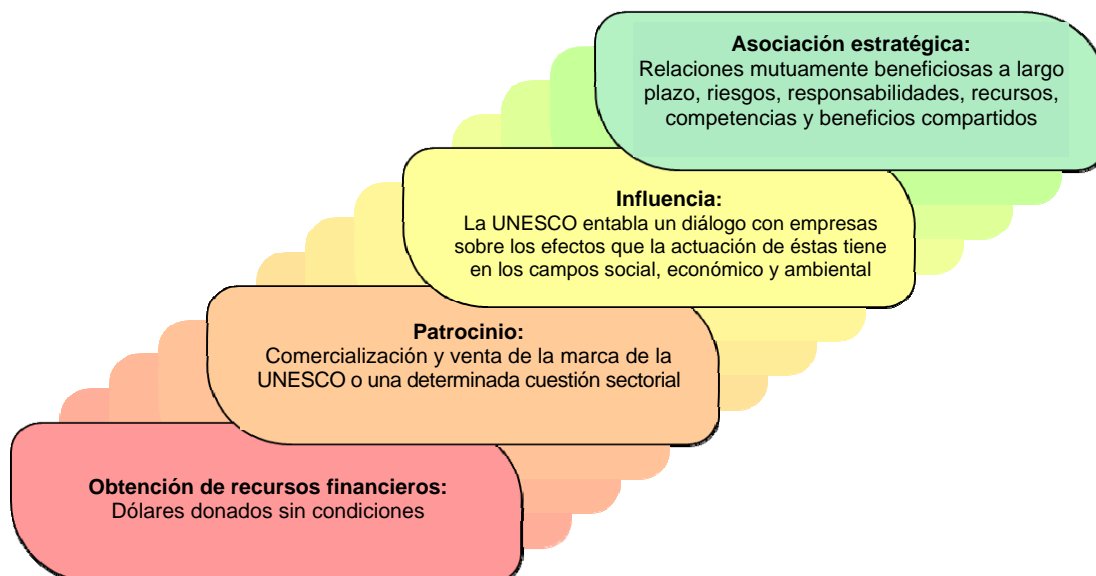
6. En el actual entorno de la asistencia, la observancia de los principios de la eficacia de la asistencia y la concepción de modalidades innovadoras de movilización de recursos tendrán una mayor importancia crítica. La colaboración general de la UNESCO con el sector se guiará, pues, por la necesidad de ejecutar todos los programas con eficiencia y eficacia.

7. De conformidad con la decisión 186 EX/17 relativa a la Evaluación externa independiente de la UNESCO y las recomendaciones del Grupo de trabajo especial del Consejo Ejecutivo sobre la evaluación externa independiente de la UNESCO, se está elaborando una declaración global sobre las políticas en materia de asociaciones, que se presentará al Consejo Ejecutivo en su 187ª reunión (véase el documento 187 EX/). Dicha declaración global guiará y orientará todas las diferentes disposiciones aplicables a las asociaciones y alianzas de cooperación. Unas estrategias específicas para cada categoría de asociados como la presente estrategia de cooperación con el sector privado complementarán la declaración global.

8. Al asociarse con el sector privado, la UNESCO tiene varias ventajas comparativas:

- Los asociados reconocen que la UNESCO es una organización internacional muy conocida, con una marca valiosa y mundial, una excelente reputación en todos sus ámbitos de especialización, de alcance mundial y presencia sobre el terreno.
- La misión y el papel de la UNESCO en nombre de la comunidad internacional goza de gran respeto entre el sector privado, lo mismo que la condición de la UNESCO de interlocutor imparcial, especialmente en los círculos gubernamentales y académicos.
- Se reconoce ampliamente que la amplia red de la UNESCO y su credibilidad ante los gobiernos, los asociados estratégicos y los expertos en el mundo y en los círculos académicos constituyen un importante activo.
- El sector privado también reconoce que la UNESCO posee una gran capacidad de convocatoria para actos e iniciativas internacionales de alto nivel.

9. Desde hace muchos años, la Organización ha cooperado con un número cada vez mayor de asociados del sector privado en todo el mundo. Un examen y un inventario efectuados recientemente de las actividades de cooperación de la UNESCO con el sector privado han revelado un panorama diverso, polifacético y en evolución. Abarca distintos enfoques y relaciones, que van desde la mera obtención de recursos financieros hasta las asociaciones estratégicas. En el siguiente diagrama se expone toda la gama de los diferentes tipos de enfoques que la UNESCO aplica a sus relaciones con el sector privado:



10. En los últimos años, **se han establecido más asociaciones estratégicas, mutuamente beneficiosas, alianzas y asociaciones de sensibilización con empresas, fundaciones empresariales y asociaciones de empresas.**

11. Este análisis ha ayudado a modelar la formulación de los principios fundamentales de la Estrategia de la UNESCO. Cuando el Consejo Ejecutivo la haya suscrito, la presente estrategia se plasmará en directrices operacionales internas de fácil utilización, destinadas principalmente a los miembros del personal de la UNESCO, aunque están disponibles públicamente para las Comisiones Nacionales y las Delegaciones Permanentes.

II. Principios y criterios para seleccionar a los asociados del sector privado

12. La UNESCO aplicará los siguientes criterios al seleccionar a sus asociados del sector privado:

- La UNESCO cooperará con asociados que estén comprometidos con los valores fundamentales de las Naciones Unidas y sus causas, recogidos en la Carta de las Naciones Unidas y en otros convenios, convenciones y tratados pertinentes de las Naciones Unidas.
- Todos y cada uno de los asociados deberían contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos del programa de la UNESCO y a las prioridades y los temas sectoriales o intersectoriales del programa.
- Todos los asociados deberían asumir, apoyar y poner en práctica, en su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en los campos de los derechos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres, las normas de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, de conformidad con los diez principios esbozados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- La UNESCO no cooperará con entidades que:
 - no demuestren en todo momento empeño en observar los mencionados principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas;
 - sean cómplices en violaciones de los derechos humanos, toleren el trabajo forzado u obligatorio o el recurso a trabajo infantil, participen directamente en la venta o la fabricación de minas terrestres antipersonal o bombas en racimo o que de alguna otra manera incumplan las obligaciones o responsabilidades pertinentes que imponen las Naciones Unidas;
 - estén violando las sanciones impuestas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas;
 - participen en cualquier producto, servicio o actividad que colisione con el mandato de la UNESCO o que socave la labor de la UNESCO.

13. La UNESCO basará su cooperación con el sector privado en los siguientes **Principios Rectores:**

- **Integridad:** Todas las asociaciones y alianzas deben ser conformes a los valores y principios establecidos por el Pacto de las Naciones Unidas y observar el mandato, la misión y los principios de la UNESCO.

- **Imparcialidad:** Todas las actividades con agentes y entidades del sector privado deben llevarse a cabo de manera imparcial con respecto a las relaciones internacionales y a las actividades e intervenciones en los países.
- **Mutualismo:** Se debe determinar siempre una finalidad común, que resalte los objetivos, los beneficiarios y los productos y resultados esperados, coherentes con el mandato de la UNESCO y los objetivos estratégicos de su programa.
- **Claridad:** Se deberán definir claramente las responsabilidades, funciones y contribuciones de cada parte.
- **Transparencia:** Ambas partes deben ser francas y transparentes en cuanto a sus intenciones y objetivos, su disposición a participar a nivel superior y su compromiso de colaborar y actuar conjuntamente mediante operaciones eficaces.
- **Justicia:** No se concederá ninguna ventaja injusta a ningún asociado ni a entidades externas.
- **Responsabilización:** Todos los aspectos de la cooperación y los resultados obtenidos deben ser evaluados adecuadamente cotejándolos con los objetivos convenidos y la estrategia de ejecución.
- **Sostenibilidad:** Los resultados de la cooperación deberían poderse sostener una vez concluida una asociación determinada, de manera que en último término los asuman las comunidades interesadas o “beneficiarios últimos”.

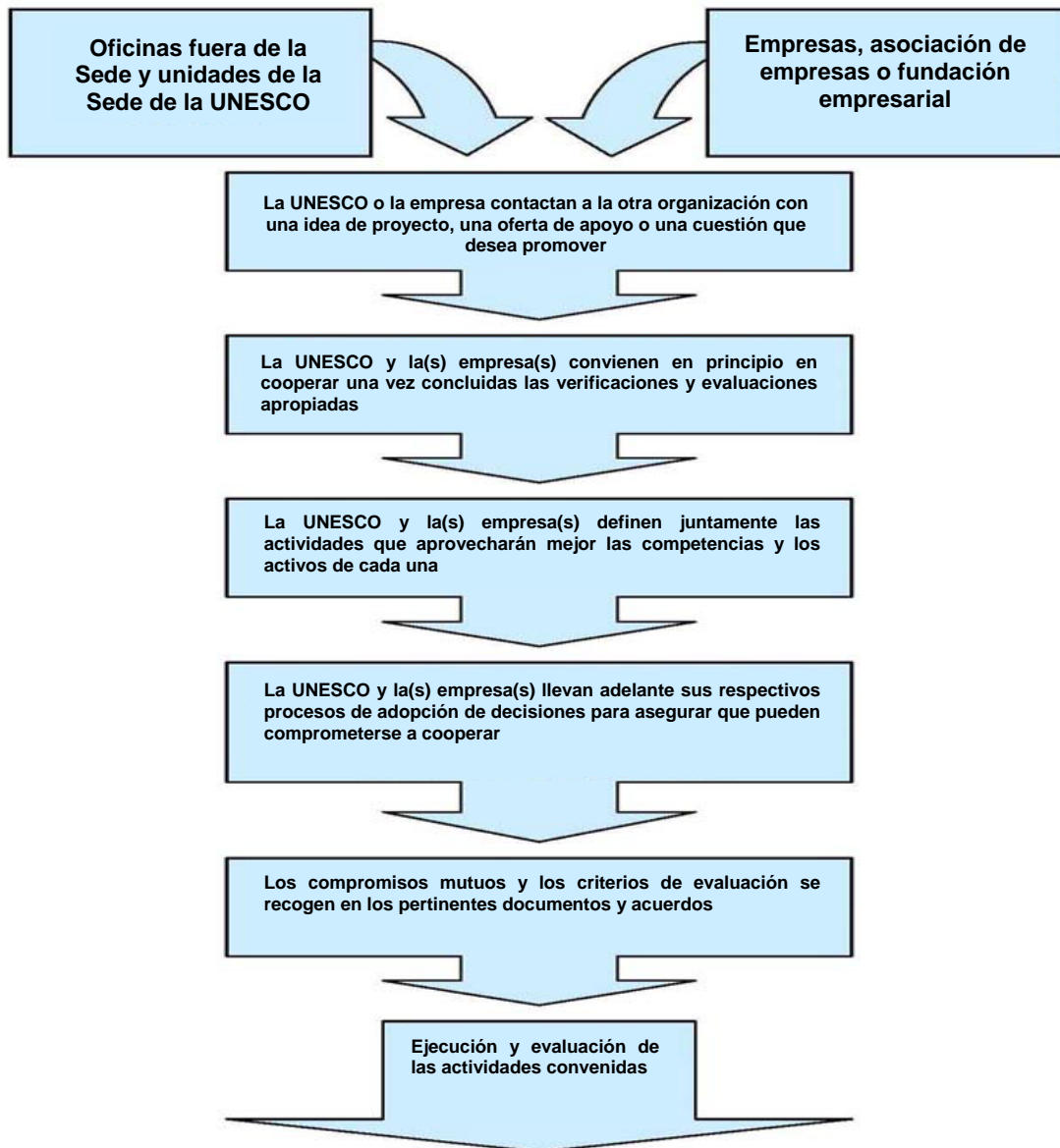
III. Componentes esenciales de la Estrategia

14. La estrategia propuesta debe basarse en los activos y el valor añadido de la Organización, teniendo en cuenta las tareas fundamentales. La estrategia debe ofrecer:

- una **orientación firme, coherente y armonizada** a la labor de la UNESCO con el sector privado, tanto en lo relativo a los programas como a las operaciones;
- un **marco convenido para elaborar asociaciones impulsadas por los resultados y otras iniciativas con el sector privado** en diferentes niveles y con diferentes asociados;
- una **visión dinámica y orientada al futuro de la cooperación entre el sector público y el privado**, que corresponda a los retos y las oportunidades contemporáneos en las esferas de competencia de la UNESCO.

Los procesos de cooperación

15. En el siguiente diagrama se describen los diversos procesos que tienen lugar en la cooperación de la UNESCO con socios del sector privado:



16. Para promover un enfoque dinámico de las asociaciones, la UNESCO está creando un grupo intersectorial de directivos superiores de todos los Sectores y Oficinas, que determinará, por una parte, en qué ámbitos y para qué actividades buscará asociarse la Organización –basándose además en el Programa adicional complementario (CAP)– y, por otra parte, qué ámbitos programáticos se debería proponer a las entidades del sector privado que han expresado el deseo de asociarse a la UNESCO, sin manifestar preferencia por ningún programa concreto.

17. Hay diversas modalidades y formas de cooperación con los asociados del sector privado de la UNESCO, que no se excluyen mutuamente. Habrá que definir claramente desde el principio qué enfoque se elegirá de entre los siguientes:

- hacer contribuciones directas a la UNESCO en forma de contribuciones en efectivo o en especie, personal cedido temporalmente o voluntarios a título personal;
- prestar asistencia técnica, comprendida la prestación de funciones de asesoramiento a la UNESCO. En esta forma de cooperación, la UNESCO desarrolla con el asociado un “producto” o “servicio” coherente con los objetivos estratégicos de su programa y que los promueve;
- apoyar la elaboración de políticas, normas y reglas relacionadas con el mandato de la UNESCO;
- apoyar las actividades de promoción y diálogo sobre políticas llevadas a cabo por la UNESCO.

Orientaciones estratégicas para el establecimiento y el mantenimiento de asociaciones

18. Estos son los componentes de la estrategia:

a) Adoptar y aplicar un enfoque estratégico de la asociación:

- ser sistemáticos y selectivos al contactar y cultivar a posibles asociados del sector privado, teniendo presente la necesidad de reducir al mínimo los riesgos que para la reputación de la Organización puede entrañar la relación de asociación;
- definir claramente la finalidad de una asociación, esto es, si habrá de servir para elaborar y aplicar componentes específicos del programa, para actividades de difusión, para movilizar recursos, para poner en práctica la cooperación técnica, para patrocinar actividades o para el desarrollo de medios de comunicación;
- asegurar la armonización entre todas las formas de asociación y los programas y prioridades de desarrollo de los países asociados;
- establecer nexos con procesos y marcos de asociación mundiales y regionales y procurar hallar sinergias con asociaciones de la UNESCO y con otras iniciativas del sector privado;
- delimitar los papeles y responsabilidades dentro de la UNESCO en lo relativo a la dirección y puesta en práctica de asociaciones e iniciativas con el sector privado, especialmente con respecto a la gestión de los proyectos y recursos, su supervisión y gobernanza.

- b) **Concentrarse en las relaciones y asociaciones con efectos importantes y disminuir los costos operacionales y de transacción.** La experiencia ha demostrado que las asociaciones con el sector privado exigen cierto nivel de servicios, esto es, de participación de personal de distintas categorías, comunicaciones y supervisión y presentación de informes.
- c) **Adaptar las operaciones de la UNESCO de cooperación con el sector privado estableciendo costos estándar** para los servicios de la UNESCO y elaborando un **modelo** para las oportunidades específicas de financiación.
- d) **Fortalecer la planificación estratégica basada en los resultados, la supervisión y la evaluación de las asociaciones con el sector privado.** La supervisión y las evaluaciones son esenciales para aplicar a las asociaciones un enfoque que dé buenos resultados.
- e) **Reforzar la gestión de la marca de la UNESCO:** La mejora de la notoriedad de la UNESCO y de su difusión dependen de la asociación eficaz del nombre, el acrónimo y el logotipo de la UNESCO con las actividades que realiza, y asimismo con sus redes y sus asociados. Al mismo tiempo, por tratarse de un componente esencial de los activos y la propiedad intelectual de la Organización, el nombre, el acrónimo y el logotipo de la UNESCO deben ser protegidos enérgicamente de cualquier uso inadecuado y no autorizado. Al cooperar con el sector privado, la UNESCO aplicará las “Directrices relativas a la utilización del nombre, el acrónimo, el logotipo y los nombres de dominio de Internet de la UNESCO” del 1º de noviembre de 2007 (ref.: Resolución 34 C/86).
- f) **Asegurar las capacidades y la eficacia de la UNESCO para desempeñar todas sus obligaciones dimanantes de las asociaciones,** inclusive en los países, a fin de ampliar el alcance, las repercusiones y la notoriedad de sus actividades en todos los planos, movilizar recursos y una base de donantes sostenible, y crear sinergias entre los asociados e interesados tradicionales y nuevos ejerciendo influencia y combinando y capitalizando los puntos fuertes y las capacidades complementarios.
- g) **Invertir en la creación y la consolidación de capacidades internas:** La Estrategia necesitará inversiones suficientes en formación específica y sistemática para mejorar las competencias del personal y crear y consolidar capacidades. Esta actividad debería formar parte del programa de aprendizaje y desarrollo institucionales de la Organización, que **capacite** a especialistas del programa de la Sede y las oficinas fuera de la Sede en **competencias en materia de negociación y trabajo en asociación,** centrada en los riesgos y beneficios de la cooperación con el sector privado (comprendidas las dimensiones jurídicas de las asociaciones).
- h) **Revisar las normas y políticas de personal de la UNESCO:** Inclusión de competencias en materia de trabajo en asociación en las descripciones de puestos y los informes de evaluación del desempeño profesional; prever planes de adscripción temporal de personal y de préstamos temporales a otras organizaciones;
- i) **Designar coordinadores de la movilización de recursos en cada Sector y oficina fuera de la Sede** encargados de allegar recursos financieros del sector privado y otros donantes tradicionales y nuevos; establecer una **red de coordinadores de actividades con el sector privado** para compartir conocimientos teóricos y prácticos;

- j) **Promover la comprensión y la estima mutuas** de las diferentes culturas, los valores y los métodos de la UNESCO y sus asociados del sector privado y promover la transferencia y el intercambio de saberes teóricos y prácticos.
- k) **Ampliar la difusión geográfica y aprovechar nuevas oportunidades de financiación.**
- Hay grandes posibilidades de establecer asociaciones con el sector privado y de obtener fondos en todas las regiones del mundo, en particular en los países de ingresos medios, y la UNESCO movilizará su red sobre el terreno para aprovechar las oportunidades de financiación del sector privado de esos países. También se desplegarán esfuerzos para cooperar con más fundaciones en torno a esferas temáticas de interés mutuo. Para ello, se levantará un **inventario de las fundaciones empresariales y filantrópicas**.
 - También se pondrá el acento en recaudar fondos de **personas**. Un primer examen entre homólogos de otros organismos de las Naciones Unidas mostró que, con una modesta inversión, algunos lograban atraer importantes recursos para causas concretas por medio de la **Internet**.
 - También habrá que desplegar esfuerzos para obtener mayores **contribuciones no financieras del sector privado**, por ejemplo, productos, servicios, conocimientos técnicos especializados y conocimientos prácticos, penetración en mercados, logística y capacidades de personal.
- l) **Mejorar la notoriedad de la UNESCO entre los posibles asociados del sector privado.** La UNESCO tiene que emitir mensajes claros y coherentes, dirigidos al exterior y al interior, sobre sus iniciativas programáticas y su enfoque general de la cooperación con el sector privado.