



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5

Parte I

PARÍS, 14 de septiembre de 2012
Original: Francés e inglés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE I

ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA

RESUMEN

La Parte I de este documento, relativa a los asuntos relacionados con el programa, tiene por objeto informar a los miembros del Consejo Ejecutivo de los progresos realizados en la aplicación de las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo y de las resoluciones aprobadas por la Conferencia General en sus reuniones anteriores.

La Parte I del documento contiene información sobre los siguientes asuntos relacionados con el programa:

A. Informe sobre la marcha de la Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería (SC/UEI)

El presente documento se elaboró en respuesta a una petición formulada por la Conferencia General en su 36ª reunión (Resolución 36 C/30), en la que se invitó a la Directora General a presentar un informe sobre la marcha de la Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería, en cumplimiento de la Decisión 186 EX/15 aprobada por el Consejo Ejecutivo y la Conferencia General en reuniones anteriores.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades de la Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería se ciñen a los parámetros establecidos en el documento 36 C/5. No se propone decisión alguna.

B. Aplicación del Memorando de Entendimiento entre la UNESCO y el Banco Mundial

No se propone decisión alguna del Consejo Ejecutivo.

**C. Aplicación de la Resolución 36 C/43 y la Decisión 187 EX/5 relativas a la
cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes en la ciudad vieja de
Jerusalén**

D. La UNESCO y las dimensiones éticas de la sociedad de la información

En la 36ª reunión de la Conferencia General, se sometió al examen de los Estados Miembros un Código de ética para la sociedad de la información, propuesto por el Consejo Intergubernamental del Programa Información para Todos (PIPT) (documento 36 C/49). Los Estados Miembros expresaron su reconocimiento al PIPT por los esfuerzos desplegados para elaborar dicho código, tomaron nota del mismo e invitaron a la Directora General a que propusiera al Consejo Ejecutivo posibles formas en que la Organización podría abordar las dimensiones éticas de la sociedad de la información (Resolución 36 C/61).

En este documento se presentan las propuestas de la Directora General sobre las posibles formas de abordar las dimensiones éticas de la sociedad de la información. Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 18.

E. Las instituciones culturales y educativas en el Iraq

Este documento se presenta en cumplimiento de la Decisión 187 EX/6. En él se resumen los avances realizados por la UNESCO desde la 187ª reunión del Consejo Ejecutivo en la prestación de asistencia en favor del Iraq.

Este documento no tiene repercusiones financieras ni administrativas.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 34.

ÍNDICE

	Página
A. Informe sobre la marcha de la Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería (SC/UEI) (Aplicación de la Resolución 36 C/30).....	1
B. Aplicación del Memorando de Entendimiento entre la UNESCO y el Banco Mundial (Aplicación de la Decisión 186 EX/42).....	5
C. Aplicación de la Resolución 36 C/43 y la Decisión 187 EX/5 relativas a la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes en la ciudad vieja de Jerusalén (Aplicación de la Decisión 189 EX/5 (II))	7
D. La UNESCO y las dimensiones éticas de la sociedad de la información (Aplicación de la Resolución 36 C/61)	9
E. Las instituciones culturales y educativas en el Iraq (Aplicación de la Decisión 187 EX/6 (II))	14

A. Informe sobre la marcha de la Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería (SC/UEI)
(Aplicación de la Resolución 36 C/30)

ANTECEDENTES

1. En la 186ª reunión del Consejo Ejecutivo (Decisión 186 EX/15), se presentó una propuesta para fortalecer la educación, la creación de capacidades y la investigación en el ámbito de la ingeniería, denominada Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería (SC/UEI), con miras a su examen. La decisión se tomó tras la creación de una unidad temática transversal en el Sector de Ciencias Exactas y Naturales (SC), que se vale de los conocimientos especializados en materia de ingeniería de dicho sector y los demás sectores para aprovechar las capacidades de ingeniería existentes utilizando un planteamiento eficaz en función de los costos. Al conceder de nuevo la prioridad a la enseñanza y la creación de capacidades en el ámbito de la ingeniería, la Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería ha tratado de forjar alianzas con sociedades de profesionales, el mundo académico y el sector privado a escala mundial para colaborar en la elaboración de proyectos que utilicen aplicaciones de la ingeniería para reducir la pobreza o contribuir al desarrollo sostenible.

LOGROS

2. La Iniciativa de la UNESCO sobre la ingeniería ha establecido varias relaciones de colaboración fructíferas en el marco de su misión para llevar a cabo proyectos que conduzcan a un mayor número de jóvenes, en particular las chicas, a matricularse en estudios de ingeniería, dar a conocer la importancia de la ingeniería como motor esencial del desarrollo sostenible e incluir más temas interdisciplinarios y de sostenibilidad en los planes de estudios de ingeniería a escala mundial. La Iniciativa ha colaborado con la Red Africana de Instituciones Científicas y Tecnológicas, la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos, el Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos, la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI), Airbus y la Fundación Intel para elaborar proyectos sobre tres temas principales, a saber: la enseñanza de la ingeniería; las mujeres en la ingeniería; y la ingeniería interdisciplinaria y sostenible.

LA ENSEÑANZA DE LA INGENIERÍA

3. A fin de suscitar el interés de los jóvenes por la ingeniería, la SC/UEI ha colaborado con Airbus en el concurso “Deja volar tus ideas” y con la Fundación Intel en la Feria Internacional de Ciencia e Ingeniería Intel. La participación de la SC/UEI en el concurso para alumnos de enseñanza secundaria de la Feria Internacional mencionada y en el concurso para estudiantes universitarios “Deja volar tus ideas” conducirá al incremento del número de candidatos, gracias a la difusión de información mediante las redes de la UNESCO, las delegaciones permanentes y las comisiones nacionales de los Estados Miembros. A raíz de la mayor notoriedad de los concursos, los jóvenes se interesarán más por la ingeniería.

4. Además de alentar a los jóvenes a cursar estudios de ingeniería, la SC/UEI ha puesto en marcha varios proyectos destinados a mejorar la calidad de la enseñanza de la ingeniería y las normas y/o los organismos de acreditación. Tras la firma en febrero de 2012 de un Memorando de Entendimiento entre la UNESCO y el Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos (la asociación profesional más importante del mundo dedicada a promover la innovación tecnológica), ambos organismos se han comprometido a estudiar la cuestión de las normas y/o los organismos de acreditación para mejorar la enseñanza de nivel universitario. En una reunión de intercambio de ideas celebrada en mayo, que contó con la participación de miembros del Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos procedentes de Nigeria y Sudáfrica, entre otros países, se determinaron actividades preliminares para facilitar la creación de capacidades institucionales en países africanos piloto, como la acreditación, el perfeccionamiento del profesorado, la elaboración de planes de estudios, y el control y la garantía de calidad, en países africanos piloto. Además, las

actividades de colaboración a corto plazo comprenden la organización del Día de la Ciencia y la Ingeniería para los estudiantes africanos en la Universidad de Nigeria, en Nsukka, y la creación de una Cátedra UNESCO-Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos sobre innovación en una universidad africana. La SC/UEI y el Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos también organizaron un interesante acto paralelo en el Foro sobre Ciencia, Tecnología e Innovación para el Desarrollo Sostenible, celebrado en Río de Janeiro (Brasil) en junio de 2012, que giró en torno a la ingeniería como factor esencial del desarrollo sostenible y puso de relieve la importancia de la enseñanza de la ingeniería utilizando estudios monográficos del África occidental y el Brasil.

5. Sudáfrica invitó a la SC/UEI a la reunión de intercambio de ideas sobre “Necesidades y cifras de la ingeniería” de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADC), que tuvo lugar en julio de 2012. Los 15 países de la SADC presentaron cuestionarios para determinar las necesidades y cifras de la ingeniería que se precisarían para el desarrollo sostenible en la región de la SADC. Se celebraron debates interactivos sobre el problema de la escasez de ingenieros en África sudoriental y la necesidad de incrementar la matrícula en los estudios de ingeniería, la permanencia en esas carreras y el avance profesional de los jóvenes en el campo de la ingeniería. La SC/UEI colaborará con Sudáfrica y la SADC para determinar el alcance del estudio piloto y llevarlo a la práctica.

6. En un acto paralelo de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, la UNESCO y la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos firmaron un Memorando de Entendimiento, mediante el cual se comprometieron a colaborar para mejorar la calidad de la enseñanza de la ingeniería, a suscitar una mayor sensibilización del público a la importancia de la profesión de ingeniero y a promover la formación y las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Además, el Subdirector General de Ciencias Exactas y Naturales brindó una tribuna para los vicerrectores, los decanos, los jefes de departamento, el sector privado y los asociados para el desarrollo en África y la diáspora en la Conferencia de los Vicerrectores y Decanos de Ciencia y Tecnología (COVIDSET 2011) con miras a instaurar y fortalecer la enseñanza de la ingeniería en las universidades africanas mediante la cooperación y las asociaciones de colaboración. Ello abarca el intercambio de ideas, experiencias, buenas prácticas, y tendencias nuevas e incipientes para mejorar la competitividad general de África y las repercusiones de la formación y la investigación de alto nivel en el desarrollo del continente. A escala mundial, la SC/UEI también está colaborando con la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI) en la preparación de un compendio de directrices de creación de capacidades para fortalecer las instituciones de todo el mundo que contribuyen a la educación, la formación y el perfeccionamiento profesional de los ingenieros.

LAS MUJERES Y LOS JÓVENES EN LA INGENIERÍA

7. Los esfuerzos de la SC/UEI encaminados a incrementar la presencia de las mujeres en la ingeniería tienen por objeto alentar a las jóvenes a cursar estudios de ingeniería y lograr la permanencia de las ingenieras en la profesión. En 2012, con motivo del Día Internacional de la Mujer, la UNESCO y la FMOI organizaron una reunión en la que ingenieras de Côte d'Ivoire, Kuwait, Malasia, Arabia Saudita y España intercambiaron experiencias, reiteraron la necesidad de disponer de mujeres que sirvan de modelo de referencia en la ingeniería e indicaron que las políticas de retención, los programas de tutoría y creación de redes para mujeres, los horarios de trabajo flexibles y los servicios de guardería contribuirían a incrementar el número de mujeres en las profesiones de la ingeniería. Anousheh Ansari, ingeniera, cofundadora y Directora General de la empresa Prodea Systems, fundadora del premio Ansari X, y primera mujer que voló con recursos propios a la Estación Espacial Internacional, recalcó que el hecho de infundir confianza a los niños en sus capacidades y de dar a conocer los campos de la ingeniería como posibles carreras podía tener una influencia considerable en la futura generación de ingenieros. Además, la SC/UEI colaborará con el Sector de Educación en la realización de un proyecto en Kenya y Lesotho, cuya finalidad es mejorar los resultados y la promoción de las mujeres en las ciencias, la

tecnología, la ingeniería y las matemáticas, de modo que estén capacitadas para ingresar en las carreras de ingeniería.

8. En julio de 2012, se invitó a la SC/UEI a la reunión sobre “La mujer y la ciencia, la ingeniería y la tecnología” (WISSET) de la SADC. La Secretaría de la SADC aprobó una carta que se había redactado con objeto de crear una plataforma regional sobre la mujer en la ciencia. La carta se someterá a la aprobación de los ministros de los 15 Estados Miembros de la SADC. La SC/UEI colaborará con la Secretaría de WISSET para ejecutar proyectos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas a través de las redes de la UNESCO.

9. El programa WISSET en la República de Corea tiene la intención de proponer un centro de categoría 2 para las mujeres en la ciencia y la ingeniería. Uruguay está elaborando una propuesta de Cátedra UNESCO de mujeres en la ciencia y la ingeniería que se centrará en el aumento del número de mujeres en las carreras científicas y de ingeniería. Estas iniciativas ayudarán a la SC/UEI a incrementar el número de ingenieras en esos países.

10. El comité de jóvenes de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros (FMOI), junto con la UNESCO, está organizando una conferencia para jóvenes ingenieros en Kuwait en enero de 2013. Esta conferencia contribuirá a estimular el interés de los jóvenes en la ingeniería y presentará carreras de ingeniería interesantes.

LA INGENIERÍA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

11. Los esfuerzos de la SC/UEI encaminados a lograr la interdisciplinariedad y sostenibilidad en la ingeniería tienen dos objetivos: integrar la sostenibilidad en la formación y el perfeccionamiento profesional; y preparar planes de estudios de ingeniería que abarquen elementos de interdisciplinariedad y sostenibilidad. La SC/UEI manifestó su voluntad de incorporar la sostenibilidad en la formación y el perfeccionamiento, participando en dos actos paralelos de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, en el marco del Foro sobre Ciencia, Tecnología e Innovación para el Desarrollo Sostenible. La UNESCO participó en la organización de dos actos: uno sobre la ingeniería para el desarrollo sostenible junto con el Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos, y otro sobre las comunidades sostenibles conjuntamente con la FMOI. En ambos actos se recalcó el importante papel que la ingeniería desempeña en las comunidades y el desarrollo sostenibles del futuro. La SC/UEI colaborará igualmente con el Instituto de Ingenieros Electricistas y Electrónicos y la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos en relación con la Ingeniería para el cambio (E4C) con objeto de alentar a los jóvenes y la sociedad civil a intercambiar conocimientos en una plataforma mundial y descubrir la manera en que se están transformando las comunidades mediante el uso de la tecnología apropiada para resolver problemas reales y conocer y afrontar desafíos de desarrollo a escala mundial.

12. Alemania ha propuesto una estrategia para colaborar con la SC/UEI en el estudio del tema de la ingeniería de calidad para la sostenibilidad. Un grupo abierto de empresas y universidades técnicas alemanas aplicará esa estrategia de forma coordinada, en estrecha cooperación con la Asociación de Ingenieros Alemanes y la Comisión Nacional Alemana para la UNESCO, con el apoyo del Gobierno de Alemania. El proyecto de estrategia tiene por objeto crear una reserva bien estructurada de puestos de pasantes y pasantías para estudiantes de determinadas universidades de países asociados, dar a conocer las mejores prácticas en materia de creación de cursos y facultades de ingeniería mediante la cooperación internacional, concebir un curso de postgrado intercultural sobre “La ingeniería de calidad para la sostenibilidad” y elaborar un concepto de comunicación que informe a los jóvenes acerca de las perspectivas de carrera vinculadas a la ingeniería y la cooperación internacional.

13. La academia china de ingeniería propuso la creación de un centro de categoría 2 denominado centro internacional de conocimientos sobre ciencia y tecnología de la ingeniería. Su finalidad será acopiar y combinar recursos digitales conexos en materia de ciencia y tecnología

de la ingeniería en China y la comunidad internacional, con inclusión de fuentes de datos como bibliotecas digitales, editoriales, Internet, medios de comunicación digitales, archivos y centros de exposición.

14. Por último, la Universidad de Aalborg (Dinamarca) presentó a la UNESCO una propuesta de creación de un centro de categoría 2 sobre el aprendizaje basado en la solución de problemas y la sostenibilidad en la enseñanza de la ingeniería y las ciencias. Gracias a la colaboración con la Universidad de Aalborg, la SC/UEI se propone utilizar los conocimientos especializados sobre métodos didácticos y elaboración de planes de estudios, concentrándose en la solución de problemas mediante un enfoque interdisciplinario y la perspectiva de la sostenibilidad.

ASPECTOS FINANCIERIOS

15. Las actividades recientes de la SC/UEI se han ejecutado con la colaboración y el apoyo financiero de los asociados. Ello ha resultado eficaz y no ha entrañado repercusiones financieras para la Organización.

16. Ahora bien, los recursos extrapresupuestarios posibilitarán la ampliación de la SC/UEI, que de ese modo podrá realizar un mayor número de actividades previstas con los asociados de la Organización, como el fortalecimiento de la prioridad "África" y la prioridad "La igualdad entre hombres y mujeres", que son los principales objetivos de la SC/UEI.

B. Aplicación del Memorando de Entendimiento entre la UNESCO y el Banco Mundial
(Aplicación de la Decisión 186 EX/42)

1. En cumplimiento de la Decisión 186 EX/42, en la que se pedía a la Directora General que presentara un informe sobre la aplicación del Memorando de Entendimiento entre la UNESCO y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) y la Asociación Internacional de Fomento (AIF), (en adelante denominados en conjunto el “Banco Mundial”), en los párrafos siguientes se facilita información actualizada sobre la colaboración que ha tenido lugar hasta la fecha entre el Sector de Cultura y las oficinas fuera de la Sede de la UNESCO y el Banco Mundial en la aplicación del Memorando, especialmente en lo que respecta a las actividades conjuntas concretas que se definen en el párrafo 3 b) del Memorando.

2. Antes de que se aplicara el Memorando en julio de 2011, el Sector de Cultura y el Banco Mundial cooperaron permanentemente de manera oficiosa, en particular en cuanto a la conservación y gestión del patrimonio mundial, en favor de la protección de ciudades históricas y la elaboración de indicadores culturales.

3. Desde el 1º de julio de 2011, fecha de entrada en vigor del Memorando de Entendimiento, la UNESCO y el Banco Mundial han llevado a cabo actividades conjuntas concretas, de conformidad con el párrafo 2 del Memorando (“Objetivos comunes”). A continuación, se describen actividades relacionadas con la conservación del patrimonio cultural:

- a) El funcionario encargado de la cultura de la Oficina de la UNESCO en Katmandú participó en calidad de ponente en una mesa redonda de alto nivel, que fue organizada el 9 de mayo de 2012 en Nepal por el Banco Mundial, conjuntamente con el entonces Ministerio de Ordenación Territorial y Obras y el Ministerio de Desarrollo Local. En aquella ocasión, puso de relieve el papel de la cultura en el desarrollo sostenible y presentó las convenciones de la UNESCO relativas a la cultura, así como estrategias y medidas destinadas a aprovechar las posibilidades que ofrece la cultura para impulsar el desarrollo económico en Nepal (no entraña costo alguno para la UNESCO);
- b) En abril de 2012, la Oficina de la UNESCO en Kabul prestó asistencia técnica (el Banco Mundial sufragó los gastos de viaje) para la celebración de una reunión entre el Banco Mundial y el Ministerio de Minas del Afganistán sobre la minería y el rescate arqueológico en el sitio de Aynak (Afganistán), valiéndose de las competencias reconocidas de la UNESCO en el desminado de bienes culturales en el Valle de Bamiyán (Afganistán); y
- c) Desde julio de 2011, la Oficina de la UNESCO en Beijing ha proporcionado conocimientos técnicos especializados a la misión de evaluación de la protección y el fomento del patrimonio cultural de Confucio y Mencio en Shandong (China) llevada a cabo por el Banco Mundial (duración del proyecto: 2011-2016; presupuesto total del proyecto: 50 millones de dólares estadounidenses). El Gobierno de Shandong ha prestado apoyo financiero y actualmente se está preparando un acuerdo de colaboración entre la Oficina del Patrimonio Cultural de la Provincia de Shandong y la Oficina de la UNESCO en Beijing para formalizar la cooperación de la UNESCO con la Provincia de Shandong en las actividades de conservación del patrimonio en el marco del proyecto del Banco Mundial.

4. En cuanto a las actividades conjuntas concretas descritas en el párrafo 3 b) i) (“Protección y rehabilitación de ciudades históricas”) del Memorando de Entendimiento, cabe mencionar las siguientes iniciativas:

- a) La Oficina de la UNESCO en Katmandú y el Banco Mundial están estudiando la posibilidad de colaborar en una iniciativa sobre la preparación para casos de desastres

y reducción de riesgos, en el marco del proyecto sobre las nuevas ciudades llevado a cabo por el Banco Mundial en Nepal (presupuesto aproximado: 800.000 dólares; fuente de financiación de las actividades específicas de la UNESCO: por determinar);

- b) La Oficina de Proyectos de la UNESCO en Libia y el Banco Mundial están manteniendo conversaciones preliminares con miras a coordinar proyectos conjuntos sobre el patrimonio cultural urbano y la Recomendación de la UNESCO sobre el paisaje urbano histórico y/o a cooperar en ellos, en colaboración con la División para Oriente Medio y Norte de África del Banco Mundial;
- c) El Banco Mundial se propone ejecutar un programa de demostración de ordenación urbana (presupuesto estimado: 1.250.000 dólares) en tres ciudades históricas de la India para integrar la cultura y el patrimonio utilizando el planteamiento de la Recomendación de la UNESCO sobre el paisaje urbano histórico. Se trata de la primera fase de un proyecto de desarrollo urbano por valor de 2.000 millones de dólares, financiado por un fondo fiduciario del Banco Mundial y la India, que se llevará a cabo en cooperación con la Oficina de la UNESCO en Nueva Delhi, en el marco de la Misión de renovación urbana nacional Jawaharlal Nehru. La finalidad del programa es definir un conjunto de herramientas de planificación sostenible, participación cívica y financiación encaminadas a lograr la continuidad del proceso de conservación. Se están examinando las modalidades de cooperación entre la UNESCO y el Banco Mundial.

5. En el contexto de las actividades conjuntas concretas que se describen en el párrafo 3 b) iv) (“economía del patrimonio cultural”) del Memorando de Entendimiento, la Oficina de la UNESCO en Katmandú proporcionó conocimientos técnicos especializados para la publicación del Banco Mundial titulada *Nepal Urban Growth and Spatial Transformation – An Initial Assessment*, financiada por el Banco Mundial y la Agencia Australiana para el Desarrollo Internacional (no entraña costo alguno para la UNESCO). El 7 de mayo de 2012, la Oficina de la UNESCO en Katmandú participó en los debates del grupo de trabajo, junto con el Banco Mundial, el Ministerio de Ordenación Territorial y Obras y el Ministerio de Desarrollo Local de Nepal, en el marco del estudio sobre el desarrollo económico, las posibilidades de crecimiento y la mitigación de la pobreza en las ciudades de Nepal de la colección sobre el diálogo urbano, centrándose en el turismo cultural, el patrimonio cultural y la artesanía (no entraña costo alguno para la UNESCO).

C. Aplicación de la Resolución 36 C/43 y la Decisión 187 EX/5 relativas a la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes en la ciudad vieja de Jerusalén
(Aplicación de la Decisión 189 EX/5 (II))

1. En cumplimiento de la Decisión 176 EX/Sesión plenaria especial y de las decisiones adoptadas por el Comité del Patrimonio Mundial desde su 31ª reunión celebrada en 2007 (Christchurch, Nueva Zelandia), el Centro del Patrimonio Mundial no ha escatimado esfuerzos para facilitar los intercambios entre los expertos israelíes, jordanos y del Waqf con respecto al diseño de la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes en la ciudad vieja de Jerusalén. Pese a ello, las reuniones técnicas celebradas en enero y febrero de 2008 no fueron objeto de seguimiento alguno.

2. Este punto se inscribió en el orden del día del Consejo Ejecutivo en todas sus reuniones posteriores. También se somete cada año al Comité del Patrimonio Mundial, en el marco del punto relacionado con el estado de conservación de los bienes del Patrimonio Mundial inscritos en la Lista del Patrimonio Mundial en Peligro, concretamente en lo que respecta a la ciudad vieja de Jerusalén y sus murallas.

3. En su 189ª reunión, el Consejo Ejecutivo adoptó por consenso la Decisión 189 EX/5, en la que reiteró “su petición de que Israel [prosiguiera] la cooperación iniciada con todas las partes interesadas, en particular con los expertos jordanos y del Waqf, para poder acordar y materializar, entre todas las partes interesadas, un proyecto final para la restauración y preservación de la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes”. En la Decisión, se tomó nota además de los “informes relativos a las discusiones preliminares entre Jordania e Israel en relación con la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes, que [estipulaban], entre otras cosas, que no [debería] adoptarse ninguna medida, unilateral o de otro tipo, sobre el sitio [...], y de la necesidad de un proyecto aceptado y aplicado entre todas las partes interesadas”.

4. Después de que el Centro del Patrimonio Mundial recibiera los proyectos revisados de las autoridades jordanas e israelíes en mayo y junio de 2011, respectivamente, y con miras a facilitar el diálogo entre las partes interesadas, tal como pidieron el Comité del Patrimonio Mundial y el Consejo Ejecutivo, la UNESCO celebró una reunión técnica en la Sede. Con ese fin, en marzo de 2012 se enviaron cartas de invitación a las Delegaciones Permanentes de Jordania y de Israel. La Delegación Permanente de Jordania respondió por escrito indicando que tres expertos jordanos y del Waqf participarían en la reunión, que se celebró el 18 de abril de 2012 en la Sede de la UNESCO, con la asistencia de representantes del Centro del Patrimonio Mundial, el ICCROM y el ICOMOS. Durante la reunión se presentó y examinó la propuesta de los expertos jordanos. Israel informó verbalmente al Centro del Patrimonio Mundial de que no participaría en la reunión, por estimar que correspondía a las partes interesadas llegar a un acuerdo sobre el proyecto de la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes. Al no asistir a la reunión ningún experto israelí, no se examinó ni debatió la propuesta de Israel. Por consiguiente, la situación sigue siendo la misma, dado que el objetivo de la reunión era analizar ambas propuestas a fin de que las partes llegaran a un consenso sobre el proyecto de la cuesta de acceso a la Puerta de los Magrebíes.

5. En la 36ª reunión del Comité del Patrimonio Mundial (San Petersburgo, 24 de junio-6 de julio de 2012), se informó al Comité sobre el estado de conservación de la ciudad vieja de Jerusalén y sus murallas, que es un bien inscrito en la Lista del Patrimonio Mundial en Peligro. Las partes interesadas adoptaron por consenso la Decisión 36 COM 7A.23.II, en la que se reiteraban los términos de la decisión del Consejo Ejecutivo. El Comité del Patrimonio Mundial alentó asimismo a “la Directora General a facilitar una acción coordinada y los intercambios profesionales entre todas las partes interesadas”.

6. Según como evolucione la situación con respecto a este asunto, la Directora General está dispuesta a publicar un addendum al presente documento antes de la 190ª reunión del Consejo Ejecutivo.

D. La UNESCO y las dimensiones éticas de la sociedad de la información (Aplicación de la Resolución 36 C/61)

Antecedentes y contexto

1. Como consecuencia de la revolución que se está produciendo en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), éstas desempeñan funciones cada vez más importantes y en constante evolución en la vida de las personas y la sociedad. A finales de 2011, se estimaba que el índice medio de penetración mundial de Internet era del 32,7% y que había más de 2.300 millones de usuarios de la red en todo el mundo. La aparición de dispositivos móviles de menor costo y más potentes, las plataformas plurilingües y la reducción de otros obstáculos que dificultan el acceso conducirán a una mayor penetración de Internet a escala mundial y a un círculo virtuoso que seguirá acelerando esas tendencias tecnológicas y sociales.

2. Las TIC están llegando a nuevos horizontes en muchos ámbitos, como la educación y el aprendizaje, la difusión del conocimiento, las oportunidades de empleo, y la interacción social y política, y ofreciendo enormes posibilidades de contribuir a la paz mundial, los derechos humanos universales, el progreso y el verdadero entendimiento mutuo, que constituyen la base del mandato de la UNESCO y de su visión de un nuevo humanismo. Ahora bien, esos avances también pueden contribuir a acentuar y agravar las desigualdades existentes, creando nuevas formas de tensiones, desventajas y disparidades. Además, el surgimiento de nuevas formas y modalidades de interacción como consecuencia de las TIC tiene repercusiones y consecuencias en la estructura de las sociedades que todavía no se conocen con exactitud.

3. Por consiguiente, es fundamental prestar atención y alentar una reflexión minuciosa sobre los rápidos avances que se están produciendo en la sociedad de la información, ya que pueden tener consecuencias de gran envergadura e imprevisibles que podrían ser incompatibles con las normas internacionalmente acordadas. Por tanto, es indispensable dar a conocer mejor los valores y principios basados en los derechos humanos fundamentales, como la libertad de expresión, para construir sociedades del conocimiento equitativas y sostenibles.

4. La Declaración Universal de Derechos Humanos constituye el conjunto de valores y principios universales (como el derecho a la libertad de expresión, el acceso universal a la información, y en particular a la información que entra en el dominio público, el derecho a la educación, el derecho a la privacidad y el derecho a participar en la vida cultural) que debería orientar las opciones, las prácticas y la adopción de decisiones éticas en las sociedades del conocimiento. Las normas y reglas internacionalmente acordadas son igualmente pertinentes y aplicables en el ciberespacio.

5. La compleja relación entre los factores culturales, jurídicos, técnicos, políticos, económicos y de otro tipo de la sociedad de la información, conducente a la transformación social, influye en todas las esferas de competencia de la UNESCO. Al concebir y formular las orientaciones estratégicas de la Organización, se deberían tener debidamente en cuenta esos avances tecnológicos y sus repercusiones tangibles en la sociedad.

6. Así pues, la UNESCO tiene una función esencial que desempeñar en la adopción de planteamientos éticos para aprovechar las actuales tendencias y oportunidades de la sociedad de la información a fin de posibilitar el progreso social y humano. Convendría utilizar los enfoques de la prospectiva, la simulación y otros estudios sobre el futuro para complementar esa labor, de modo que la Organización pueda ayudar a los responsables de formular las políticas a prever las consecuencias a largo plazo de la tendencia actual y el inevitable y rápido advenimiento de innovaciones y avances tecnológicos. Al suscitar una mayor sensibilización y examinar de modo colectivo los posibles resultados y respuestas futuros, la UNESCO podría capacitar a los responsables de formular las políticas y a la sociedad para prepararse y responder mejor a los retos tecnológicos.

Contribución de la UNESCO al debate internacional sobre las dimensiones éticas de la sociedad de la información¹

7. La labor de la UNESCO en el ámbito de la ética de la información data de julio de 1995, fecha en que se celebró en la Sede de la Organización una reunión internacional de expertos sobre los aspectos jurídicos y éticos del acceso a la información electrónica, seguida de una serie de tres congresos internacionales sobre los desafíos jurídicos, éticos y sociales del ciberespacio.

8. El primer Congreso Internacional sobre los aspectos éticos, jurídicos y sociales de la información digital se organizó con la cooperación y el apoyo del Gobierno del Principado de Mónaco y varias comisiones nacionales para la UNESCO. Un foro virtual creado en julio de 1997 en Internet con la Universidad de Constanza (Alemania) contribuyó a su vez a la preparación del segundo Congreso INFOética, que se organizó en octubre de 1998 en Montecarlo (Mónaco). Posteriormente, en noviembre de 2000, se celebró en la Sede de la UNESCO el tercer Congreso INFOética sobre el tema “El derecho a un acceso universal a la información en el siglo XXI”.

9. Los debates que sostuvieron profesionales, responsables de formular las políticas e investigadores en esos encuentros internacionales pusieron de manifiesto la necesidad apremiante de tomar medidas para atenuar las posibles consecuencias negativas de la sociedad de la información. Esas preocupaciones también sirvieron para estimular y determinar la elaboración de la *Recomendación de la UNESCO sobre la promoción y el uso del plurilingüismo y el acceso universal al ciberespacio*, que fue aprobada por la Conferencia General en 2003.

10. Posteriormente, esas labores sobre la infoética se integraron en los preparativos de las reuniones de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI) celebradas en Ginebra (2003) y Túnez (2005). Al reconocerse el liderazgo de la UNESCO en ese ámbito, se le encomendó la línea de acción C10 “Dimensiones éticas de la sociedad de la información” de la CMSI. A este respecto, la UNESCO ha organizado debates temáticos anuales en los distintos actos posteriores a la CMSI y Foros para la Gobernanza de Internet (FGI) mediante su programa ordinario y en el marco de su Programa intergubernamental Información para Todos (PIPT).

11. En el periodo posterior a la CMSI se organizaron conferencias regionales de INFOética en las distintas regiones de la UNESCO y concretamente en la República Dominicana, Francia, Mauritania, Sudáfrica y Viet Nam. A su vez, las declaraciones y otros documentos finales dimanantes de esas conferencias regionales han servido para determinar los principios y valores que se consideran necesarios para orientar las decisiones, la participación y la formulación de políticas en las nuevas sociedades del conocimiento. Teniendo en cuenta la contribución esencial que aporta a la formulación de las políticas nacionales de la sociedad de la información, su carácter representativo y sus conocimientos especializados, el PIPT, y en particular su Grupo de Trabajo de Expertos sobre Ética de la Información, ha desempeñado un importante papel al afinar esas aportaciones en el Código de ética para la sociedad de la información.

Iniciativas mundiales en curso en el ámbito de las dimensiones éticas de la sociedad de la información

12. Existen varias redes internacionales y regionales de investigadores y profesionales, como el Centro Internacional para la Ética de la Información (ICIE) y la Red Africana para la Ética de la Información (ANIE), que contribuyen activamente a la investigación y el debate internacional en ese campo. También actúan en esa esfera otras organizaciones no gubernamentales profesionales y organizaciones de la sociedad civil, como la Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (APC), la Sociedad Internet (ISOC), la Federación Internacional para el Tratamiento de la Información (IFIP) y Electronic Freedom Frontier (EFF). Las iniciativas de la

¹ Los Estados Miembros definieron las dimensiones éticas de la sociedad de la información en el párrafo 25 del Plan de Acción de Ginebra, aprobado en 2003 en la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información en Ginebra: <http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/official/dop-es.html>

sociedad civil han conducido a la formulación de una serie de cartas y marcos no vinculantes que tratan las dimensiones éticas de la sociedad de la información. Se ocupan igualmente de ese tema otros organismos intergubernamentales, como el Consejo de Europa (CoE) y la Comisión Europea, por conducto de su grupo europeo sobre Ética de la ciencia y las nuevas tecnologías. A pesar de que aumenta la toma de conciencia al respecto a escala mundial, la mayoría de las actividades de investigación y elaboración de normas en el campo de la infoética se concentran en Europa y América del Norte.

Propuestas de posibles modalidades que la UNESCO podría utilizar para estudiar las dimensiones éticas de la sociedad de la información

13. Las propuestas son el fruto de amplias consultas con los Estados Miembros, se basan en las iniciativas de la UNESCO anteriores y en curso, y se inspiran en las recomendaciones de distintas reuniones de consulta internacionales y regionales, la labor del Grupo de Trabajo sobre Ética de la Información del PIPT, y las aportaciones de expertos destacados y organizaciones no gubernamentales especializadas que colaboran oficialmente con la UNESCO. Las propuestas ponen de relieve los ámbitos esenciales en que la intervención de la Organización se considera fundamental.

14. El alcance de los desafíos éticos es vasto y sólo seguirá aumentando a medida que se incremente el número de usuarios de Internet. De acuerdo con su mandato y sus competencias, la UNESCO estudiará las dimensiones éticas de la sociedad de la información como parte integrante de sus actividades programáticas y mediante los proyectos extrapresupuestarios relacionados con la ampliación del acceso a la información; las TIC y la transformación de la sociedad; la libertad de expresión y el acceso a la información; la utilización de las TIC en la educación; y el fortalecimiento de la educación sobre la infoética, especialmente en los programas de nociones básicas sobre los medios de comunicación y la información como elemento esencial de la preparación de todas las personas, especialmente los jóvenes, para que participen activamente en una sociedad de la información inclusiva. La UNESCO tratará de fortalecer su función de autoridad mundial en el campo de la infoética, contribuyendo a crear sociedades del conocimiento centradas en las personas, sostenibles y equitativas. Las intervenciones de la UNESCO tendrán en cuenta el valor intrínseco de la diversidad, el pluralismo y los contextos concretos de una manera coherente con los principios rectores fundamentales del respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la dignidad humana.

15. En consonancia con su mandato y a reserva de la disponibilidad de fondos, la Organización podría proseguir las siguientes actividades:

Crear asociaciones de múltiples interesados para generar una mayor sensibilización a las dimensiones éticas de la sociedad de la información y reforzar las actividades en este ámbito

- Confeccionar un inventario mundial de los conocimientos especializados, las iniciativas y los recursos en este campo;
- Utilizar las redes de conocimientos especializados de la UNESCO para respaldar la creación y consolidación a escala mundial de redes de investigación, centros de excelencia y comunidades de práctica;
- Organizar actos con la participación de distintos interesados para dar a conocer mejor la infoética y profundizar en la comprensión de la misma;
- Ayudar a los Estados Miembros a determinar y colmar las lagunas en las políticas, metodologías y mecanismos de información nacionales.

Contribuir al debate internacional sobre las dimensiones éticas del acceso a la información y la utilización de ésta

- Favorecer la reactivación de los debates sobre la infoética en los planos nacional, regional e internacional, recabando la participación de expertos de alto nivel y personalidades de renombre que puedan propugnar de modo convincente esa ética, promover la sensibilización al respecto y favorecer una mejor comprensión de las dimensiones éticas de la sociedad de la información;
- Propiciar la creación de diferentes foros y redes de responsables de la formulación de políticas, profesionales, investigadores y otros interesados para impulsar los intercambios y el debate, en particular sobre la ética aplicada de la sociedad de la información.

Respaldar la creación de capacidades en el plano nacional

- Analizar la viabilidad de preparar un plan de estudios sobre la infoética y difundirlo utilizando una amplia gama de formatos y plataformas existentes;
- Fortalecer la capacidad de los países en desarrollo de llevar a cabo investigaciones sobre infoética facilitando el establecimiento de nexos con redes regionales e internacionales;
- Prestar apoyo a la concepción de herramientas, recursos y actividades de formación sobre la integración de las cuestiones de infoética en los marcos nacionales de formulación de políticas y adopción de decisiones;
- Poner a disposición en formatos accesibles recursos y programas educativos para ayudar a los interesados, en particular los jóvenes, a entender las cuestiones éticas y observar un comportamiento ético en Internet, y para integrar ese material como elemento básico de todos los programas de nociones elementales sobre los medios de comunicación y la información.

Realizar investigaciones

- Tomar la iniciativa en la definición de metodologías de evaluación y mejores prácticas en el campo de la infoética que sirvan de recurso para la formulación de políticas y el establecimiento de objetivos de referencia;
- Realizar estudios sobre las tendencias actuales y nuevas, como las repercusiones de los nuevos enfoques de creación de contenidos y consumo y su influencia en el equilibrio equitativo entre los intereses de los titulares de derechos y el interés público, así como investigaciones prospectivas sobre las consecuencias y posibles efectos sociales del desarrollo digital; y
- Fortalecer la cooperación Norte-Sur y Sur-Sur en materia de creación de capacidades, investigación e intercambio de mejores prácticas.

16. La aceleración de los cambios tecnológicos y su utilización creciente en todos los ámbitos podría aumentar la importancia y la complejidad de las cuestiones éticas que podría ser necesario tener en cuenta en las sociedades de la información y el conocimiento.

17. En función de la decisión que adopten los Estados Miembros, se podrían necesitar recursos extrapresupuestarios suplementarios para que la UNESCO posea las capacidades que se requieren para aportar respuestas adecuadas y oportunas a los desafíos de la infoética descritos más arriba.

PROYECTO DE DECISIÓN PROPUESTO

18. Al término del examen del presente documento, el Consejo Ejecutivo podría adoptar la siguiente decisión:

El Consejo Ejecutivo,

1. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte I (D),
2. Recordando que en virtud de su mandato la UNESCO debe promover la libre circulación de las ideas mediante la palabra y la imagen y mantener, aumentar y difundir el saber,
3. Reconociendo el papel esencial de los principios y valores éticos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos para la consecución de los objetivos de la Organización consistentes en promover la libertad de expresión y el acceso universal a la información y al conocimiento,
4. Recordando asimismo las decisiones de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, en la que se asignó a la UNESCO la responsabilidad de aplicar la línea de acción C10 "Dimensiones éticas de la sociedad de la información",
5. Encomia a la Directora General por sus esfuerzos encaminados a elaborar las propuestas que figuran en este documento sobre la futura orientación de la labor de la UNESCO sobre las dimensiones éticas de la sociedad de la información, y suscribe el enfoque propuesto;
6. Invita a los Estados Miembros a coadyuvar y contribuir a la realización de los objetivos expuestos en este documento;
7. Pide a la Directora General que le informe periódicamente en sus informes reglamentarios (EX/4) sobre los avances realizados en la ejecución de las actividades correspondientes.

E. Las instituciones culturales y educativas en el Iraq (Aplicación de la Decisión 187 EX/6 (II))

INTRODUCCIÓN

1. En este documento se informa sobre la contribución de la UNESCO a las actividades de reconstrucción y reconciliación en el Iraq durante el periodo comprendido entre julio de 2011 y junio de 2012.
2. Durante el periodo objeto de estudio, la situación de la seguridad siguió siendo inestable. A pesar de que, en términos generales, la seguridad mejoró con respecto a años anteriores, en 2011 surgieron graves problemas, en particular tras la retirada del Ejército de los Estados Unidos (USF-I) del Iraq y el traspaso completo de las tareas de seguridad en el país al ejército iraquí. Las importantes divisiones siguieron repercutiendo negativamente en el país y en los últimos meses la prestación de los servicios gubernamentales condujo a la agitación social.
3. El aumento de la violencia en el país dificultó la ejecución de las actividades de las Naciones Unidas. La constante inseguridad física obligó a restringir la circulación del personal en el país, reduciendo la capacidad de supervisar los proyectos en el territorio nacional, así como la capacidad de organizar actos y talleres en el Iraq, dadas las dificultades que los participantes tenían para asistir a ellos. Las actividades de formación y los talleres se aplazaron o anularon y la planificación resultó difícil porque la situación de la seguridad era imprevisible.
4. Al igual que la mayoría de los organismos del sistema de las Naciones Unidas, la UNESCO sigue disponiendo de oficinas en Ammán (Jordania). La escasez de alojamiento y de instalaciones de seguridad y su elevado costo dificultaron el traslado completo de las oficinas a Bagdad. La circulación en Bagdad sigue siendo sumamente reducida y las restricciones impuestas por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas impidieron que el personal de la UNESCO efectuara visitas periódicas a sus homólogos, en particular los ministerios de ejecución iraquíes, que se encuentran principalmente en la “zona roja”. En estos momentos, el traslado de la Oficina de la UNESCO en el Iraq a Bagdad no incrementaría considerablemente la influencia de la Organización en el país. No obstante, la presencia es importante y la Oficina de la UNESCO en el Iraq ha realizado un número cada vez mayor de misiones en el país. El Director y todos los administradores de proyecto viajan periódicamente a Bagdad y Erbil para ejecutar actividades y efectuar el seguimiento apropiado. Además, tres funcionarios nacionales trabajan en Bagdad y un funcionario internacional y dos funcionarios nacionales están destinados en Erbil. La UNESCO cuenta igualmente con un funcionario nacional en Najaf y otro en Sulaymaniyah y a finales de 2012 dispondrá de otro en Mosul. Por otra parte, la UNESCO espera reasignar tres funcionarios internacionales más a la Oficina de Bagdad en septiembre. Actualmente, el 80% de las actividades se llevan a cabo en el Iraq, especialmente en Erbil, donde se lleva a cabo un número creciente de actividades a escala nacional debido a la mejor situación de seguridad que reina allí.
5. La Oficina de la UNESCO en el Iraq sigue colaborando estrechamente con el equipo de las Naciones Unidas en el país. Participa en todas las reuniones de dicho equipo y coopera en la ejecución de varios programas conjuntos realizados con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas para tratar aspectos interrelacionados del desarrollo en el Iraq. Todas las actividades se organizan de acuerdo con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) 2011-2014 y se coordinan sistemáticamente por conducto de grupos de trabajo prioritarios, que están integrados por los administradores de proyecto de todos los organismos participantes. La UNESCO está representada en todos los grupos de trabajo prioritarios y preside junto con el UNICEF el Grupo de Trabajo sobre Educación. La UNESCO también forma parte del Grupo Especial sobre cuestiones de género y el Grupo de Trabajo sobre promoción del equipo de las Naciones Unidas en el país, y de la Dependencia Interinstitucional de Información y Análisis, que es una unidad centralizada que alberga toda la información sobre la programación del equipo de las Naciones Unidas en el país y lleva a cabo investigaciones

sectoriales sobre asuntos sectoriales transversales, como el género y los recursos hídricos. Además, la UNESCO es miembro del Comité del Fondo del MANUD e interviene ampliamente en todas las esferas de su mandato en el Iraq. Si bien la educación y la cultura siguen siendo los ámbitos más visibles de la contribución de la UNESCO, cada vez se reconoce y valora más la capacidad de la Organización en las ciencias, especialmente en lo concerniente a los recursos hídricos. La Organización dirige el Grupo de Trabajo sobre recursos hídricos del equipo de las Naciones Unidas en el país, que fue creado en 2010 por el Representante Especial Adjunto del Secretario General.

6. El generoso apoyo prestado por los donantes (en particular la Oficina de Su Alteza la Jequesa Mozah, la Unión Europea y los Gobiernos del Iraq, la región del Kurdistán, Alemania, Japón, Italia, España y los Estados Unidos de América) fue determinante para la ejecución de los programas de la UNESCO en el Iraq. El Fondo Fiduciario para el Iraq del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo fue el principal mecanismo que se utilizó para entregar los fondos de los donantes internacionales a los organismos del sistema de las Naciones Unidas que obran en favor del Iraq, aunque dicho Fondo dejó de financiar nuevos proyectos en junio de 2010. En esas circunstancias, la Oficina de la UNESCO en el Iraq ha tratado de obtener más fondos de organismos bilaterales y el sector privado y ha intensificado las relaciones de colaboración con donantes de la región árabe, recurriendo igualmente al Fondo del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) creado recientemente. La recesión económica mundial ha influido considerablemente en el desembolso de la ayuda extranjera procedente de los países donantes y la movilización de fondos para proyectos de gran envergadura sigue planteando problemas.

EDUCACIÓN

7. La educación sigue siendo el principal ámbito de intervención de la UNESCO en el Iraq. Se ha elaborado un conjunto de proyectos variados para reducir las disparidades en la política de educación, comprendidas las disparidades por razón de género, y crear una sólida infraestructura educativa. Entre las intervenciones que se están realizando figuran el suministro de educación no formal y de enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP), los cursos de alfabetización y la preparación para la vida activa dirigidos a las poblaciones vulnerables, la elaboración de los nuevos planes de estudios del Iraq, la rehabilitación del sistema de educación superior del país, y la promoción de los valores cívicos y el empleo juvenil. Todos los proyectos se ejecutan en estrecha colaboración con los Ministerios de Educación y de Educación Superior e Investigación Científica de Bagdad y Erbil para crear capacidades nacionales, logrando así la sostenibilidad.

8. En el marco de la formulación de la Estrategia Nacional de Educación del Iraq, la UNESCO prestó asistencia técnica para revisar el documento de estrategia e incorporar un componente de seguimiento y evaluación, en cooperación con el UNICEF y el Banco Mundial.

Fortalecer el planeamiento y la administración de la educación nacional

9. El proyecto titulado “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), ejecutado conjuntamente por el UNICEF, ONU-Hábitat, la UNESCO, la OMS, ONU Mujeres y la Oficina de Derechos Humanos de la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq (UNAMI), tiene por objeto desarrollar la capacidad institucional en materia de formulación de políticas, planificación estratégica, prestación de servicios, concepción y administración de proyectos, y salud e higiene escolar del Ministerio de Educación y las Direcciones de Educación, concediendo importancia a las perspectivas de género y derechos humanos. En el marco del apoyo brindado por la Organización al establecimiento de un Sistema de Información sobre la Administración de la Educación para el Iraq (EMIS), la Oficina de la UNESCO en el Iraq colaboró con los Ministerios de Educación de

Bagdad y Erbil para fusionar los datos de ambos Ministerios y preparar los informes e indicadores destinados al anuario estadístico 2008-2009.

10. Se está llevando a cabo el proyecto de evaluación de las necesidades en materia de educación (881.801 dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), que se ejecuta en colaboración con el UNICEF, para analizar las principales causas que dificultan el acceso a la educación e impiden que ésta sea de calidad, y respaldar la intervención del Gobierno del Iraq en la reconstrucción y modernización del sector de la educación. El proyecto transmitió a los interesados correspondientes las aptitudes esenciales para efectuar evaluaciones a fondo de la educación, estudios y análisis prospectivos. El resultado final de la evaluación facilitará la información indispensable para los encargados del planeamiento de la educación y la adopción de decisiones en el ámbito educativo. El proyecto se prolongó hasta finales de 2012.

11. En el marco del programa de modernización del sector público (2 millones de dólares procedentes de la Unión Europea) que se realiza conjuntamente con el PNUD, la OMS, el UNICEF y ONU-Hábitat a fin de iniciar un proceso de modernización que conlleva la reforma, la descentralización de los servicios y una mayor participación de los ciudadanos, la UNESCO concluyó un examen funcional, la evaluación de la prestación de los servicios y los informes de costos de los Ministerios de Educación y de Educación Superior e Investigación Científica de Bagdad. Además, en colaboración con asociados nacionales y el UNICEF, se presentó a las autoridades iraquíes un proyecto de hoja de ruta conjunta para la reforma del sector de la educación. El Comité de Dirección para la Reforma de la Administración Pública en el Iraq aprobó la segunda fase del proyecto (presupuesto de la UNESCO: 5,1 millones de dólares) en junio de 2012 y la ejecución del programa debería comenzar en el segundo semestre del año.

12. Elaboración de nuevos planes de estudios iraquíes (4,9 millones de dólares procedentes de la Oficina de Su Alteza la Jequesa Mozah). Este proyecto es una importante iniciativa destinada a modernizar y reformular los programas y manuales escolares del Iraq, contribuyendo así a la reconciliación de la sociedad iraquí. Se evaluarán los planes de estudios actuales de acuerdo con las normas internacionales, y se determinarán las necesidades y las posibilidades con objeto de mejorar las estrategias pedagógicas y los resultados del aprendizaje. La UNESCO se está dedicando a fortalecer las estructuras de apoyo institucional en los ámbitos central y regional, al tiempo que presta asistencia técnica a fin de aumentar la capacidad de los encargados de preparar los planes de estudios, los redactores de los libros de texto, los docentes, los jefes de estudios y los directores de escuela para elaborar y aplicar nuevos planes de estudios, programas de estudios y material didáctico. Las actividades del proyecto se proseguirán hasta finales de 2013.

Rehabilitar la educación básica, secundaria y técnica y profesional

13. Mejora de la calidad de la enseñanza y formación técnica y profesional (1 millón de dólares que aporta Alemania por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq). Mediante el proyecto, se prestó apoyo en particular a la enseñanza y formación técnica y profesional en la región del Kurdistán, desarrollando y fortaleciendo la capacidad institucional de las principales instancias encargadas de impartir ese tipo de enseñanza y formación en el Kurdistán. Las actividades consistieron esencialmente en: fortalecer la colaboración y las alianzas con el sector privado para aumentar la empleabilidad de los estudiantes y lograr que el sistema esté más orientado al mercado; incrementar la empleabilidad y las competencias empresariales, impartir formación sobre metodologías pedagógicas modernas a los docentes para mejorar la calidad de la educación; y dar a conocer mejor en la comunidad la función y la importancia de la enseñanza y formación técnica y profesional. Se ha previsto concluir el proyecto a finales de 2012.

14. El proyecto para combatir el desempleo juvenil mediante la educación (660.000 dólares procedentes del Japón) se propone luchar contra el desempleo juvenil fomentando las competencias empresariales de los diplomados de enseñanza y formación técnica y profesional

desempleados de la región del Kurdistán. El proyecto en curso forma parte de los esfuerzos constantes desplegados por la Oficina de la UNESCO en el Iraq para mejorar la situación de los jóvenes, transmitirles las aptitudes adecuadas para construir su futuro e impartir formación empresarial a 400 diplomados de ambos sexos, de modo que puedan crear su propia empresa. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno Regional del Kurdistán concederá a 200 de esos diplomados préstamos específicos en función de sus planes empresariales.

15. La finalidad del proyecto relativo al Programa de formación de profesores de educación básica y secundaria (4 millones de dólares proporcionados por Su Alteza la Jequesa Mozah) es facilitar el acceso a la educación y mejorar la calidad de ésta, eliminando los principales obstáculos a la formación de docentes. La UNESCO ha fortalecido las capacidades institucionales en materia de planificación, gestión y supervisión de la formación de docentes en el empleo de las entidades pertinentes, capacitando al mismo tiempo a los docentes para que actualicen los conocimientos en sus disciplinas respectivas. Entre las actividades realizadas figura el suministro de formación de actualización y perfeccionamiento para que 40.000 profesores de enseñanza primaria y secundaria impartan sus asignaturas utilizando un método de investigación científica y centrado en el alumno. Las actividades del proyecto se continuarán hasta finales de 2013.

Rehabilitar la enseñanza superior

16. Rehabilitación del sistema iraquí de enseñanza superior (8,5 millones de dólares proporcionados por la Oficina de Su Alteza la Jequesa Mozah). Este proyecto apunta a reforzar las capacidades institucionales y humanas en materia de reunión y análisis de datos, planificación y formulación de políticas, y gestión, seguimiento y evaluación de programas de educación superior e investigación científica del Ministerio de Educación Superior e Investigación Científica y de los establecimientos de enseñanza superior. La UNESCO concluyó un estudio sobre la situación de la investigación científica, examinando y evaluando más de 90 instituciones de investigación de todo el Iraq. A raíz de ello, en colaboración con los ministerios competentes (Ministerio de Educación Superior e Investigación Científica, Ministerio de Educación Científica, Ministerio de Planificación y Ministerio de Información), se preparó una hoja de ruta nacional para la ciencia, la tecnología y la innovación. El proyecto también comprende la creación de un sistema de garantía de calidad. Se emprendió un programa piloto sobre garantía de calidad en 12 universidades iraquíes, que cuenta con un sitio web específico y un foro electrónico sobre la garantía de calidad y se puso en marcha oficialmente en junio de 2012. Otro logro importante fue la inauguración del portal y la biblioteca virtual del Campus Virtual Avicena, que condujo a la formación de 87 formadores en centros Avicena de la UNESCO, la elaboración de 45 módulos en línea en tres centros de aprendizaje por medios electrónicos (Bagdad, Basora y Salahaddin), la capacitación de 180 docentes/tutores en el Iraq mediante un programa de formación de efecto multiplicador y la organización de 40 seminarios en centros Avicena creados recientemente en el país (Bagdad, Salahaddin y Basora). El proyecto se proseguirá hasta finales de 2013.

Garantizar el acceso a la educación

17. El proyecto de promoción de los valores cívicos y las competencias para la vida activa entre los adolescentes a través de la educación (1,2 millones de dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), que se ejecuta con la Comisión Económica y Social para Asia Occidental de las Naciones Unidas (CESPAO) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), facilitará y mejorará el acceso de los grupos vulnerables y marginados a la educación y aumentará las competencias personales y sociales de los jóvenes, a fin de permitirles que realicen su potencial educativo y cultural y sus perspectivas de carrera. En colaboración con los Ministerios de Educación de Bagdad y Erbil y asociados internacionales y locales, la UNESCO elaboró una carpeta didáctica sobre los valores cívicos y la preparación para la vida activa en árabe y kurdo dirigida a los docentes, los jóvenes de 12 a 19 años y los facilitadores de educación. El material se utilizará con carácter experimental durante el curso escolar 2012-2013 en una serie de escuelas y contextos de educación no formal de Bagdad, Erbil,

Salahedin y Thi-Qar, tras la formación escalonada de 500 profesores y 100 facilitadores de educación no formal. Mediante el proyecto también se está elaborando un conjunto de herramientas para la formación entre pares destinado a los jóvenes. Un total de 40 formadores superiores de jóvenes y 400 jóvenes experimentarán esas herramientas en contextos comunitarios de las cuatro provincias. Se ha previsto concluir el proyecto a finales de 2012.

18. Iniciativa de Alfabetización: Saber para Poder (LIFE) en el Iraq (6,4 millones de dólares proporcionados por la Oficina de Su Alteza la Jequesa Mozah). El objetivo del proyecto es formular una respuesta coordinada de alcance nacional para atender las necesidades de aprendizaje de las personas analfabetas del Iraq. La UNESCO se ha dedicado a crear las capacidades institucionales necesarias para planificar y llevar a cabo la campaña nacional de alfabetización en favor de 2,5 millones de analfabetos en 2015. Tras la aprobación de la Ley nacional de alfabetización y la finalización de la Estrategia Nacional de Alfabetización en 2011, la UNESCO está ayudando al Gobierno del Iraq a poner en marcha la campaña nacional de alfabetización en 2012. Con ese fin, se prestó apoyo técnico a la creación del Organismo Nacional de Alfabetización, la definición de su estructura, que comprende más de 3.000 empleados nuevos, y la preparación de los planes de trabajo y el presupuesto para la realización de la campaña de alfabetización. Además, la UNESCO creó 125 Centros de Aprendizaje Comunitarios para atender a 7.000 personas analfabetas vulnerables, suministrando instrucción elemental y transmitiendo competencias para la vida activa cada año. En marzo de 2012, la UNESCO firmó un Memorando de Entendimiento con el Ministerio de Educación para garantizar la continuidad de los Centros de Aprendizaje Comunitario creados tras el primer año de funcionamiento. Las actividades del proyecto se continuarán hasta finales de 2013.

19. Evaluación de las repercusiones de la Carpeta pedagógica para integrar el VIH y el SIDA en los programas de alfabetización del Iraq (24.257 dólares). La Carpeta pedagógica, que se elaboró en cooperación con los Ministerios de Educación de Bagdad y Erbil y organizaciones de la sociedad civil, apunta a fortalecer las capacidades de los docentes y facilitadores, de modo que impartan una educación eficaz y duradera sobre la prevención del VIH/SIDA. Recibieron formación sobre la prevención del VIH/SIDA 300 facilitadores de Bagdad y 200 del Gobierno Regional del Kurdistan.

CULTURA

20. En el ámbito de la cultura, la UNESCO, trabajando en colaboración con el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Turismo y Antigüedades 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 favorecen la protección del patrimonio cultural iraquí y fomentan la reconciliación entre las comunidades.

21. Formulación de una estrategia nacional de turismo (1 millón de dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq). La UNESCO está colaborando con el Ministerio de Turismo y Antigüedades, la Organización Mundial del Turismo y la Organización Internacional del Trabajo, a fin de formular una estrategia nacional para el sector del turismo, que ofrece grandes posibilidades de crecimiento económico. El proyecto se concentra en el aumento de las capacidades de los consejos de turismo estatales y regionales para promover los sitios culturales, entre ellos los sitios de interés religioso.

22. Segunda fase del proyecto sobre la revitalización de la Ciudadela de Erbil (12,9 millones de dólares aportados por el Gobierno Regional del Kurdistan – Provincia de Erbil). En esta fase del proyecto se definirán los procedimientos de administración y operativos para lograr la gestión y conservación sostenibles de la Ciudadela de Erbil. Se fortalecerán las capacidades del personal

local para que participe en la gestión, conservación y rehabilitación de la Ciudadela. Por otra parte, la UNESCO está dirigiendo las obras de conservación de las estructuras vulnerables que corren el peligro de seguir deteriorándose y está llevando a cabo estudios para la restauración y rehabilitación de varios edificios y la consolidación de la cuesta de la Ciudadela y sus fachadas adyacentes. El proyecto se continuará hasta finales de 2013.

23. A fin de promover la conservación de la Ciudadela de Erbil, incluida en la lista provisional de futuros sitios del patrimonio mundial, se elaboró un proyecto de “zona tampón” (338.208 dólares procedentes del Gobierno Regional del Kurdistán). para fijar pautas claras y reglamentos a fin de garantizar la preservación de la Ciudadela y su entorno y de velar por que en el futuro el desarrollo urbano no redunde en perjuicio de la Ciudadela. Se finalizaron las pautas para la ordenación del centro urbano histórico de Erbil (“zona tampón”), que fueron aprobadas por las autoridades en 2011. A continuación, se prestó apoyo técnico durante cuatro meses a las autoridades competentes para aplicar las pautas.

24. En relación con la modernización del Museo de Sulaymaniyah (350.000 dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq y 305.000 dólares procedentes del Gobierno Regional del Kurdistán – Provincia de Sulaymaniyah), la finalidad del proyecto era ayudar al Departamento de Antigüedades de la Provincia de Sulaymaniyah a elaborar programas educativos para los jóvenes visitantes. Las actividades giraron en torno al fortalecimiento de las capacidades para gestionar el museo y llevar a cabo programas educativos en él. La dirección del museo preparó un plan maestro completo para el museo y efectuó una evaluación de las necesidades, en consulta con las autoridades kurdas, expertos internacionales y otros interesados pertinentes. Se inauguró un Departamento de Educación en el Museo de Sulaymaniyah, que empezó a acoger clases escolares, con la asistencia de los alumnos y sus maestros. Las actividades se proseguirán hasta febrero de 2013.

25. La segunda fase del proyecto sobre las marismas iraquíes (100.000 dólares que aporta Italia por conducto del PNUMA) contribuye a preservar este sitio excepcional y a preparar su candidatura a la Lista del Patrimonio Mundial. El proyecto, que se lleva a cabo en cooperación con el PNUMA, permitirá elaborar un plan de preservación y gestión a largo plazo del patrimonio cultural y natural de esa zona, de conformidad con la Convención del Patrimonio Mundial, y sensibilizar a la población local con miras a lograr la participación en la preservación del sitio, el desarrollo respetuoso del medio ambiente en las zonas rurales y la gestión de los ecosistemas. Se ha preparado un marco de gestión. Está previsto que el proyecto finalice a finales de 2012.

26. La preservación del patrimonio cultural de Najaf (1,1 millones de dólares procedentes del Ministerio de Cultura del Iraq) se llevó a cabo gracias al apoyo del Gobierno del Iraq, en colaboración con el Ministerio de Cultura y la Provincia de Najaf. La UNESCO aumentará la capacidad local para: conservar importantes bienes del patrimonio de Najaf, a saber, el cementerio de Wadi As Salam y la colección de manuscritos islámicos; dar a conocer la historia y el patrimonio de la ciudad en el ámbito internacional a través de una mesa redonda sobre la historia intelectual; y preparar publicaciones pertinentes y un documental.

CIENCIAS NATURALES

27. 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 en 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.

28. La elaboración de un plan maestro de ciencia, tecnología e innovación en el Iraq (113.431 dólares procedentes del Japón y el Ministerio de Ciencia y Tecnología del Iraq) para ayudar al Gobierno iraquí durante el periodo 2012-2015 servirá de guía al Gobierno, empresas e instancias públicas en su esfuerzo por impulsar un desarrollo global e intensivo de la ciencia, la tecnología y la innovación. El proyecto se inició en particular mediante una serie de talleres para lograr la continuidad y establecer nexos entre los agentes e interesados del campo de la ciencia, la tecnología y la innovación. El proyecto se ha prolongado hasta finales de 2012.

29. El proyecto de preparación de un marco nacional de gestión integrada de los riesgos de sequía en el Iraq (215.000 dólares procedentes del Fondo del MANUD) contribuirá a la formulación de una estrategia de gestión de los recursos hídricos a largo plazo que prevea medidas para tener en cuenta y atenuar los riesgos de sequía. Este proyecto, que es el primero que se financia mediante el Fondo del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), se ejecuta conjuntamente con el PNUD. En la primera fase, se ayudó al Gobierno del Iraq a efectuar una serie de evaluaciones técnicas de las capacidades y vulnerabilidades existentes en materia de gestión de los riesgos de sequía. Posteriormente, se realizaron consultas y actividades encaminadas a lograr el consenso para llegar a una interpretación común de las repercusiones de las sequías y las medidas de gestión de riesgos, al tiempo que se presentaban al Gobierno buenas prácticas internacionales sobre gestión de los riesgos de sequía.

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

30. En el terreno de la comunicación y la información, hay cada vez más posibilidades de promover y proteger la libertad de expresión en el 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, y con otras partes interesadas para reforzar la seguridad de los profesionales iraquíes de los medios de comunicación y dar a conocer sus dificultades.

31. El proyecto de fomento de una mejor cobertura y seguimiento de procesos electorales por los medios de comunicación (3 millones de dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), ejecutado conjuntamente por la UNESCO, el PNUD y la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq (UNAMI), tiene por objeto respaldar el proceso electoral en el Iraq aumentando la capacidad de las tres instituciones clave, esto es, la Comisión Electoral Independiente de Alto Nivel, la Comisión de Información y Medios de Comunicación, y los medios de comunicación profesionales. La UNESCO se encarga de actividades que hacen participar a los profesionales de los medios de comunicación y respaldan el marco reglamentario de dichos medios. La Organización está realizando actividades para recabar la intervención de los profesionales de los medios de comunicación y fortalecer su capacidad impartiendo formación especializada. A partir de junio de 2012, se organizaron en Bagdad, Erbil y Basora cursos de formación sobre la regulación de las elecciones, la elaboración de material electoral, modalidades innovadoras para informar sobre las elecciones, y la información sobre las elecciones que tenga en cuenta sus repercusiones sociales. Se prevé concluir el proyecto a finales de 2012.

32. El proyecto de apoyo al papel de los medios de comunicación en el fomento de la paz y la democracia (763,000 dólares que aporta España por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), ejecutado con el PNUD y la UNAMI, se elaboró con miras al desarrollo de medios de comunicación independientes, pluralistas y profesionales como requisito indispensable para lograr el buen gobierno, y la elaboración de los marcos legislativos y reglamentarios correspondientes. En cooperación con el Ministerio de Educación Superior del Gobierno del Iraq, el Gobierno de la región del Kurdistán, y profesores y alumnos de periodismo, se preparó un marco de plan de estudios de periodismo, comprendidas herramientas de educación a distancia. El Ministerio de Educación Superior ha manifestado la intención de aprobar el documento propuesto y aplicarlo

durante el próximo curso académico (2012-2013). Las actividades del proyecto se finalizaron en mayo de 2012.

33. Está en curso de ejecución el proyecto de protección de los profesionales de los medios de comunicación, los defensores de los derechos humanos y los miembros de la comunidad académica en el Iraq (589.000 dólares que aporta la Unión Europea por conducto del Fondo Fiduciario para el Iraq), cuya finalidad es crear un entorno propicio con condiciones más favorables para la sociedad civil y los medios de comunicación independientes por conducto de marcos jurídicos y reglamentarios, el perfeccionamiento profesional y el fortalecimiento de las instituciones. La UNESCO se ha dedicado a aumentar la capacidad de los profesionales de los medios de comunicación, los defensores de los derechos humanos y los miembros del mundo académico, para que vigilen, revelen y den a conocer las violaciones de los derechos humanos, al tiempo que los prepara mejor para hacer frente a las amenazas y los riesgos de su profesión. La UNESCO preparó y distribuyó un manual sobre seguridad para tener en cuenta y atenuar las amenazas y los riesgos graves en materia de seguridad con que se enfrentan los grupos destinatarios en el Iraq. Las actividades del proyecto se concluirán en julio de 2012.

PROYECTO DE DECISIÓN PROPUESTO

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

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando su Decisión 187 EX/6,
2. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte I (E),
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 afectados, comprendidos los iraquíes desplazados;
5. Expresa su gratitud 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 impulsar la reconstrucción y el diálogo en el Iraq;
6. Exhorta a los donantes a que mantengan su financiación por medio de los mecanismos bilaterales y privados de la UNESCO y la modalidad de fondo fiduciario establecida como parte del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD);
7. Invita a la Directora General a que le presente, en su 192ª reunión, un informe sobre los avances realizados.



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5

Parte I Add.

PARÍS, 27 de septiembre de 2012
Original: Inglés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE I

ASUNTOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA

ADDENDUM

COOPERACIÓN ENTRE LA UNESCO Y LA RED MUNDIAL DE GEOPARQUES

RESUMEN

El presente documento se elaboró en respuesta a la resolución sobre parques geológicos aprobada por la Conferencia General en su última reunión (Resolución 36 C/31). En cumplimiento de dicha Resolución, la Directora General informa a los Estados Miembros sobre las consultas realizadas durante el primer semestre de 2012 sobre la manera de mejorar la cooperación entre la UNESCO y la Red Mundial de Geoparques y las posibilidades de oficializar la relación de la UNESCO con los parques geológicos.

Las repercusiones financieras y administrativas de la propuesta que figura en el presente informe se ciñen a los parámetros del actual C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 9.

Cooperación entre la UNESCO y la Red Mundial de Geoparques

(Aplicación de la Resolución 36 C/31 y la Decisión 187 EX/6 (VI))

1. Los parques geológicos son zonas con un patrimonio geológico de importancia internacional en las que comunidades activas aplican ideas y una estrategia innovadora de desarrollo sostenible consistente en:

- fomentar la toma de conciencia sobre los riesgos geológicos y la elaboración de estrategias de respuesta a desastres en las comunidades de los parques geológicos;
- informar sobre los debates acerca del cambio climático examinando, gracias a los parques geológicos, las huellas de los cambios climáticos pasados;
- fomentar el debate sobre el uso y la gestión sostenibles de los recursos naturales, y conservar y utilizar el patrimonio geológico de los geoparques, junto con los bienes del patrimonio natural, cultural e inmaterial, al servicio del desarrollo sostenible;
- actuar con una perspectiva de fomento de la autonomía y de interconexión de las comunidades locales y de manera integrada, respetando las culturas, los conocimientos y las necesidades locales.

2. La Red Mundial de Geoparques es una red de voluntariado que depende esencialmente de las contribuciones de sus miembros y de las organizaciones que los financian. Presente en la actualidad en 27 países, la Red se ha desarrollado hasta contar con 88 sitios miembros y despierta cada vez mayor interés en todo el mundo. Los parques geológicos figuran en los planes de trabajo de la UNESCO desde 2001, a raíz de la decisión del Consejo Ejecutivo de prestar apoyo a las iniciativas específicas de los Estados Miembros según conviniera (Decisión 161 EX/3.3.1). Ahora bien, la Organización no tiene un auténtico programa de parques geológicos, por lo que no existe la denominación “geoparque de la UNESCO”. El actual funcionamiento caso por caso no permite a la UNESCO ni a los parques geológicos sacar partido de las numerosas ventajas que podría entrañar una relación de carácter más oficial.

3. Los Estados Miembros de la UNESCO examinaron la cuestión de los parques geológicos en reuniones anteriores; muchos de ellos manifestaron un apoyo muy firme a la oficialización de la relación de la UNESCO con la Red Mundial de Geoparques, en tanto que unos cuantos se mostraron preocupados por las repercusiones financieras que ese cambio traería aparejadas. Muchos Estados Miembros, sobre todo de África, la región Estados Árabes y América Latina y el Caribe, expresaron el deseo de reforzar la creación de capacidades para crear parques geológicos en países que actualmente no están representados en la Red.

4. En mayo de 2012, la Asamblea de la Red Mundial de Geoparques hizo pública una declaración en la que aprobaba la oficialización de la cooperación entre la Red y la UNESCO en el marco de un programa o iniciativa de la UNESCO sobre parques geológicos.

5. En cumplimiento de la Resolución 36 C/31, la Directora General emprendió una serie de consultas para estudiar, con los Estados Miembros, las posibilidades de oficializar la actual iniciativa de los parques geológicos, entre otras cosas examinando la posibilidad de transformarla en un programa o iniciativa internacional de la UNESCO en materia de parques geológicos, así como las correspondientes repercusiones financieras y administrativas. Estas consultas comprendieron reuniones con la Asamblea de la Red Mundial de Geoparques, especialistas de esta Red, la Unión Internacional de Ciencias Geológicas (UICG), la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y sus Recursos (UICN), la Secretaría del Programa sobre el Hombre y la Biosfera (MAB), la Oficina de Asuntos Jurídicos de la UNESCO y los Estados Miembros de la Organización.

6. En las consultas se examinaron varias opciones y se subrayó claramente la necesidad de fortalecer la relación entre la Red y la UNESCO mediante una iniciativa mundial de la UNESCO sobre parques geológicos que aplicara la rendición de cuentas y mantuviera el funcionamiento con participación de la base adoptado por las partes interesadas. De conformidad con la Resolución 36 C/31, en el Anexo se presentan los posibles aspectos presupuestarios y administrativos de esta iniciativa comparándolos con los de otras opciones.

7. La Directora General celebra la cooperación con la Red Mundial de Geoparques y toma nota con satisfacción de los avances realizados hacia una mayor cooperación. Toma nota asimismo del firme apoyo que recibe en todos los grupos de Estados Miembros la oficialización de la relación entre la UNESCO y la Red, y desea formular las observaciones siguientes:

- a) En reuniones anteriores del Consejo Ejecutivo, se señaló que los tres programas de la UNESCO que se ocupan de la preservación de la naturaleza y la geología (el MAB, la Convención del Patrimonio Mundial y el Programa Internacional de Ciencias de la Tierra) tenían mandatos específicos claros (véase, por ejemplo, el párrafo 6 del documento 187 EX/6 Parte VI) y no abarcaban a los parques geológicos). Con todo, estos programas ya mantienen relaciones de cooperación, también en materia de parques geológicos, que se estrecharán para garantizar la convergencia de las actividades de la UNESCO en el plano operativo.
- b) Los parques geológicos se ajustan a la orientación estratégica 1 definida en las recomendaciones del Informe sobre la evaluación externa independiente de la UNESCO, según la cual: “la UNESCO debe concentrar sus esfuerzos para hacer frente a los retos vinculados a su mandato en materia de cooperación internacional (“la paz”) y desarrollo (“el bienestar común”). Esta concentración debería garantizar que todas las actividades contribuyan a las prioridades de la Organización y que se supriman los obstáculos con que tropieza el trabajo en colaboración en toda la Organización.
- c) La UNESCO es la única organización de las Naciones Unidas que actúa en la esfera de las ciencias de la Tierra, por lo que ejerce una función única dentro del sistema. En vista de que muchos Estados Miembros han pedido que se creen parques geológicos, resulta oportuno que la Organización refuerce su relación con la Red mediante una iniciativa mundial específica sobre parques geológicos (véase la opción 2 en el Anexo), que le permitiría centrarse en sus puntos fuertes en este ámbito de importancia estratégica.
- d) Además de no entrañar gastos suplementarios para el programa ordinario de la UNESCO, si se fija un marco jurídico adecuado, esta iniciativa mantendría el planteamiento participativo desde la base de los parques geológicos, valorado muy positivamente. Estos parques ya cuentan actualmente con unas estructuras administrativas mínimas establecidas por la Red Mundial de Geoparques, que hacen que los gastos de organización operativa sean enteramente asumidos por los propios parques geológicos. En consecuencia, la iniciativa tendría pocas repercusiones presupuestarias (tiempo de trabajo del personal y gastos de viajes) y evitaría una pesada carga administrativa (véanse las comparaciones en el Anexo).
- e) Las repercusiones jurídicas, financieras y administrativas de la iniciativa propuesta deben ceñirse a los parámetros del actual documento C/5 y no acarrear para la UNESCO gastos suplementarios de personal. El grueso de los recursos financieros de la iniciativa seguiría procediendo de las contribuciones voluntarias de sus miembros y las organizaciones que los financian.

- f) Se propone estudiar la posibilidad de adoptar las marcas “Geoparque de la UNESCO” e “Iniciativa Mundial de la UNESCO sobre Geoparques”, como etiquetas de excelencia para zonas que cumplan los criterios de la iniciativa y se adhieran a ella.
 - g) La marca “Geoparque de la UNESCO” contribuiría en gran medida a potenciar la notoriedad de la UNESCO en el mundo y a aportar un valor añadido a su labor, y le permitiría ponerse a la cabeza de una red de divulgación pública de alta calidad en la esfera del desarrollo sostenible, asociada a cuestiones como el medio ambiente, los riesgos geológicos, el cambio climático y el uso sostenible de los recursos naturales, lo que ayudaría a conseguir algunos de los objetivos básicos de la Organización. Además, se ha constatado que esta política de marcas constituiría un claro aliciente para la creación de parques geológicos en las regiones en las que todavía no hay ninguno y para el plan de recaudación de fondos de la Secretaría, que será la principal fuente de financiación destinada a ayudar a los países a crear parques geológicos.
8. A la luz de lo expuesto, el Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

Decisión propuesta

9. El Consejo Ejecutivo,
- 1. Recordando la Resolución 36 C/31 sobre la cooperación entre la UNESCO y la Red Mundial de Geoparques,
 - 2. Tomando en consideración la pertinencia, para la UNESCO, de los parques geológicos y la cooperación con la Red Mundial de Geoparques,
 - 3. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte I Add., en el que figura el informe de la Directora General sobre las consultas realizadas durante el primer semestre de 2012 sobre la manera de mejorar la cooperación entre la UNESCO y la Red Mundial de Geoparques y los correspondientes aspectos presupuestarios y administrativos,
 - 4. Alentado por los avances realizados en la definición de una estructura y un mecanismo posibles para una iniciativa mundial de la UNESCO sobre geoparques,
 - 5. Pide a la Directora General que le presente una propuesta más detallada acerca de esta iniciativa y de la oficialización de la relación de la Organización con la Red Mundial de Geoparques;
 - 6. Decide que la propuesta debería comprender:
 - a) un análisis del que se desprenda claramente que no habrá repercusiones presupuestarias suplementarias para la UNESCO y en el que se describan las labores destinadas a conseguir asociados en la financiación externa para seguir fortaleciendo las capacidades y para nuevas actividades de la Red Mundial de Geoparques;
 - b) un inventario de las labores de la UNESCO relacionadas con los parques geológicos para determinar posibles repeticiones de tareas y oportunidades de valor añadido y el modo en que la iniciativa mundial de la UNESCO sobre geoparques mejoraría la práctica actual;
 - c) los mecanismos para fortalecer la función de supervisión de la UNESCO y para mantener el riguroso control de calidad actual;

- d) posibles directrices operativas de la Red Mundial de Geoparques que se someterían al examen y la aprobación del Consejo Ejecutivo, en las que se deberá prever la aplicación de los más escrupulosos criterios de selección y una distribución geográfica equitativa;
7. Invita a la Directora General a examinar las consecuencias que tendría la aceptación de sitios ya designados atendiendo a los criterios actuales de la Red Mundial de Geoparques y a proponer los ajustes que puedan considerarse necesarios;
8. Pide a la Directora General que, en su 191ª reunión, le informe sobre los avances realizados a este respecto.

ANEXO

Matriz de comparación de las repercusiones administrativas y presupuestarias de las distintas opciones de relaciones entre la UNESCO, los parques geológicos y la Red Mundial de Geoparques

Opciones	Modelos dentro de la UNESCO	Costos suplementarios para la UNESCO	Función de los Estados Miembros de la UNESCO	Administración de la Red Mundial de Geoparques	Repercusiones para la UNESCO	Beneficios para los parques geológicos y la población local	Potencial de financiación	Cumplimiento de las prioridades de la UNESCO
1. Sin cambios: apoyo ocasional a la Red Mundial de Geoparques	Ninguno	Ninguno, fuera de los 25.000 dólares de gastos actuales con cargo al Presupuesto Ordinario y la dedicación parcial de funcionarios de categorías P5, P3 y G4	Solicitudes específicas de apoyo	Sin cambios	Se debilita la función de la UNESCO y se presta escaso apoyo a la creación de parques geológicos; se genera confusión en la Red Mundial de Geoparques, el público y los Estados Miembros	Escasos	Escaso	Insuficiente
2. Iniciativa internacional de la UNESCO sobre geoparques	Iniciativa sobre la enseñanza de las ciencias de la Tierra	Ninguno, fuera de los 25.000 dólares de gastos actuales con cargo al Presupuesto Ordinario y la dedicación parcial de funcionarios de categorías P5, P3 y G4	Aprobación de propuestas de adhesión a la Red Mundial de Geoparques por conducto de comités nacionales facultativos	Cambios mínimos, pero mayor papel de los Estados Miembros ¹	Importantes repercusiones positivas para la UNESCO en los Estados Miembros	Numerosos	Elevado	Sí
3. Programa internacional de la UNESCO sobre geoparques	PICG, PICF, MOST	Elevados : 25.000 dólares con cargo al Presupuesto Ordinario y dedicación parcial de funcionarios de categorías P5, P3 y G4, más los costos de reuniones reglamentarias	Aprobación de propuestas de adhesión a la Red Mundial de Geoparques por conducto de comités nacionales	Cambios importantes debido al mayor papel de los Estados Miembros, pero necesidad de reuniones reglamentarias ¹	Aunque fortalece considerablemente el papel de los parques geológicos en la UNESCO, se crea otro programa internacional que debería financiarse y administrarse	Numerosos	Elevado	Sí
4. Programa intergubernamental de geoparques	MAB, PHI	Elevados: 25.000 dólares con cargo al Presupuesto Ordinario y dedicación parcial de funcionarios de categorías P5, P3 y G4, más los costos de reuniones intergubernamentales	Un consejo intergubernamental de coordinación y los comités nacionales designan nuevos parques geológicos	Cambios muy importantes por la desaparición de la estructura actual que sería reemplazada por un consejo intergubernamental ¹	Aunque fortalece considerablemente el papel de los parques geológicos en la UNESCO, se crea otro programa intergubernamental que debería financiarse y administrarse	Numerosos	Elevado	Sí

¹ Con las salvaguardias jurídicas adecuadas para reducir al mínimo la responsabilidad jurídica de la UNESCO y avisando debidamente al público de que la Organización no tiene responsabilidad alguna en la gestión de los parques geológicos.



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5 Parte II

PARÍS, 27 de agosto de 2012
Original: Inglés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE II

INFORME PERIÓDICO SOBRE LAS EVALUACIONES DEL SERVICIO DE SUPERVISIÓN INTERNA (IOS)

RESUMEN

En este informe se combinan dos documentos que antes se presentaban por separado. En él figuran un resumen de las evaluaciones que el IOS ha finalizado recientemente y un resumen de las auditorías de las oficinas fuera de la Sede realizadas por dicho Servicio (que anteriormente se presentaban en un informe sobre las unidades descentralizadas). A petición del Consejo Ejecutivo, se incluye igualmente un resumen de las recomendaciones importantes que se formularon en las evaluaciones.

En cumplimiento de la Decisión 186 EX/6 (VI), la Parte I contiene un breve informe de las evaluaciones llevadas a cabo recientemente, entre ellas la evaluación de Prioridad África de la UNESCO, y en la Parte II se facilita información actualizada sobre las evaluaciones en curso.

Con arreglo a la Resolución 35 C/82 (II) y la Decisión 182 EX/6 (Anexo), en la Parte III se presenta un informe sobre la marcha de las auditorías de las oficinas fuera de la Sede.

Por último, de conformidad con la Decisión 189 EX/16, párrafo 11, en la Parte IV se enumeran varias recomendaciones de las evaluaciones que tienen efectos importantes. Este resumen está destinado asimismo a responder a la Decisión 189 EX/4 en la que se pide que se dé cuenta de la aplicación de las recomendaciones del IOS a fin de mejorar la supervisión y la presentación de informes.

En este informe no se presenta un resumen completo de las auditorías, que se comunican al Consejo Ejecutivo en su reunión del primer semestre (en cambio, sí se presentan las conclusiones de las evaluaciones).

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 26.

INTRODUCCIÓN

1. En su 186ª reunión, el Consejo Ejecutivo pidió a la Directora General que le siguiera informando periódicamente sobre las evaluaciones llevadas a cabo (Decisión 186 EX/6 (VI)). En la Parte I del presente documento, el Servicio de Supervisión Interna (IOS) esboza un panorama general de las evaluaciones finalizadas, esto es: i) la evaluación de Prioridad África, y ii) la auditoría de la Secretaría de la Subcomisión de la COI para el Caribe y Regiones Adyacentes (IOCARIBE). También facilita información actualizada sobre el examen de los institutos y centros de categoría 2. En la Parte II se da cuenta de las evaluaciones en curso, concretamente la evaluación de los institutos y centros de la UNESCO de categoría 1 dedicados a la educación y la evaluación de la fase experimental del Fondo Internacional para la Diversidad Cultural. En la Parte III se presenta información actualizada sobre las conclusiones de las evaluaciones y auditorías de las oficinas fuera de la Sede de la UNESCO efectuadas por el IOS (con arreglo a lo pedido en la Resolución 35 C/82 (II) y la Decisión 182 EX/6, (Anexo, párrafo 10). Por último, de conformidad con una decisión reciente (Decisión 189 EX/16, párrafo 11), en la Parte IV se resume el estado de aplicación de las recomendaciones de evaluaciones que tienen efectos importantes.

PARTE I – EVALUACIONES FINALIZADAS

PRIORIDAD ÁFRICA¹

2. En 1989, la UNESCO creó el Programa “Prioridad África” y expresó así su voluntad de contribuir al desarrollo de ese continente, haciéndose eco del compromiso asumido al respecto por la comunidad internacional en su conjunto. Desde entonces, varios marcos normativos e institucionales han respaldado la labor de la UNESCO en África, de modo que “Prioridad África” se ha convertido oficialmente en una de las dos prioridades globales de la Organización en la Estrategia a Plazo Medio (34 C/4). Hasta la fecha, el marco prioritario no había sido objeto de una evaluación formal. El Consejo Ejecutivo pidió que se evaluara Prioridad África tras la evaluación externa independiente.

3. En la evaluación se analizan los avances realizados en la ejecución de los programas de la UNESCO relacionados con Prioridad África, así como la contribución de los distintos mecanismos dedicados a la coordinación, la ejecución y el seguimiento de ese programa. Otro de los objetivos es poner de relieve las enseñanzas extraídas de los logros obtenidos y los problemas encontrados anteriormente y orientar la futura estrategia operacional en la que se fundará la ejecución de Prioridad África.

CONCLUSIÓN GENERAL

A pesar de los numerosos indicios de un desarrollo económico positivo, África todavía dista mucho de alcanzar las metas de la EPT y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), lo cual justifica que la UNESCO siga concentrando de modo prioritario su acción, sus recursos y sus capacidades en la región. La evaluación llegó a la conclusión de que, durante los 20 años en que la UNESCO ha concedido la prioridad a África, se han realizado intervenciones eficaces en todos los sectores y el Departamento África ha fortalecido su función a lo largo del tiempo. Si bien esos elementos son prometedores, se observan constantemente que opiniones discordantes en cuanto a lo que significa exactamente Prioridad África y a la manera en que se debe materializar. Aunque la proporción de los recursos financieros y humanos descentralizados a África con cargo al Programa Ordinario ha aumentado y actualmente es la más elevada con respecto a las demás regiones, es preciso seguir reforzando las capacidades descentralizadas en beneficio de África para conseguir efectos considerables.

¹ Cuando se preparó el presente documento, la evaluación todavía estaba en la fase de proyecto y se había previsto celebrar una reunión de información para los Estados Miembros el 26 de julio de 2012.

CONCLUSIONES

A continuación se presentan algunas de las conclusiones más destacadas de las evaluaciones:²

4. Pese a que han transcurrido más de dos décadas desde que se creó Prioridad África, los principales interesados tienen visiones discordantes de lo que significa exactamente y tampoco hay un conjunto de objetivos claros ni un plan operacional para la consecución de resultados. Además, la responsabilidad de la obtención de resultados y las funciones respectivas de las distintas unidades de la Organización (por ejemplo, los sectores, las oficinas fuera de la Sede, los dispositivos intersectoriales y el Departamento África) no siempre están claras y en algunos casos se podrían superponer.

5. Durante el periodo correspondiente al documento 34 C/4 (2008-2012), se aumentaron los recursos descentralizados a África y la región recibió una mayor proporción de recursos humanos y financieros descentralizados que las demás regiones. No obstante, sigue siendo necesario fortalecer las capacidades en África para lograr efectos considerables. A pesar de que en el documento 36 C/5 Aprobado se incrementó notablemente el presupuesto de gastos de personal, el número real de puestos radicados en África todavía no ha aumentado de forma significativa. Hasta la fecha, una gran parte de la movilidad del personal observada se produjo principalmente dentro de la región, más que desde la Sede u otras regiones hacia África.

6. Las fructíferas iniciativas de recaudación de fondos llevadas a cabo recientemente muestran que la UNESCO puede fomentar la creación de nuevas alianzas para obtener recursos extrapresupuestarios “en la región, por la región y para la región”. A pesar de esos ejemplos notables, los fondos recaudados realmente en beneficio de la región no se pueden atribuir específicamente a una estructura o mecanismo orgánico concreto.

7. África sigue siendo una región con un bajo índice de ejecución de los recursos extrapresupuestarios. Figura en segundo lugar entre las regiones que se benefician con ese tipo de recursos y le corresponde el 14% del total. Algunos de los problemas sistémicos que la UNESCO afronta en todas las regiones son aún más acuciantes en África (capacidad reducida del personal sobre el terreno y falta de personal competente para la gestión de los proyectos). Por otra parte, aunque de acuerdo con las buenas prácticas, la gestión de los programas (que abarca desde la concepción hasta la ejecución y el seguimiento) debería realizarse en el plano local, en el caso de muchos de los programas que la UNESCO ejecuta en África la adopción de decisiones y la responsabilidad de la gestión suelen incumbir a la Sede.

8. El valor añadido del marco institucional establecido para coordinar e impulsar Prioridad África ha sido limitado. Se consolidó el Departamento África, que ha desempeñado un importante papel, especialmente para aumentar la concentración estratégica de la UNESCO en la región, por ejemplo, intensificando la cooperación entre la Organización, la Unión Africana y las comunidades económicas regionales. Al mismo tiempo, el Departamento carece de las capacidades necesarias para ejercer las funciones programáticas previstas. Además, la tendencia a situar en el Departamento África algunas funciones programáticas relacionadas con la región podría dar lugar a pérdidas de eficiencia o a duplicaciones, y las funciones y responsabilidades deben aclararse. Por otra parte, el dispositivo intersectorial “Prioridad África”, que se creó en 2008, no fue muy eficaz en el pasado en lo que hace a concebir y gestionar programas intersectoriales en beneficio de la región. Recientemente se han observado algunos progresos.

9. La presencia de la UNESCO en Addis Abeba es fundamental para colaborar estrechamente con la Unión Africana y la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas. Ahora bien, al no disponer actualmente de suficiente personal, la Oficina de la UNESCO

² La totalidad de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación se presentan en el informe que figura en el sitio web del IOS.

en Addis Abeba todavía no ha podido asumir plenamente su función de enlace. En algunos casos, el Departamento África está colmando esa laguna.

RECOMENDACIONES

10. Sobre la base de las conclusiones de la evaluación y teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias actuales y la inminente reforma del dispositivo fuera de la Sede en África, se recomienda que se adopten medidas en relación con los siguientes grandes temas:

1. **Fortalecimiento de las capacidades en la región:** será preciso aumentar las capacidades descentralizando puestos, recurriendo, entre otras cosas, a la aplicación de la política de movilidad mundial de la UNESCO.
2. **Aclaración de las funciones y responsabilidades:** deberían aclararse las funciones y responsabilidades en el seno de la Organización en cuanto a la coordinación y el seguimiento de los programas y actividades en la región África, la información sobre los resultados y el enlace con los Estados Miembros y las organizaciones internacionales.
3. **Aumento de los recursos descentralizados a la región,** entre otras cosas, mediante fondos extrapresupuestarios.
4. **Mayor concentración estratégica en la región:** En la ejecución habrá que determinar las prioridades regionales e integrarlas en el 37 C/4 y los planes de trabajo del 37 C/5, lo que supone la armonización con la Unión Africana, la Nueva Alianza para el Desarrollo de África, las comunidades económicas regionales y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y la cooperación con las Naciones Unidas. Deberían definirse las ventajas comparativas de la función de la Organización en la región, así como las prioridades regionales.
5. **Mejor índice de ejecución de los proyectos extrapresupuestarios.**
6. **Elaboración de una visión y un plan operacional para la región África:** Deberían indicarse las metas generales, los objetivos, las funciones, las responsabilidades, las modalidades y los destinatarios de la labor de la UNESCO en la región.

11. **Reacción de la Dirección:** La Directora General apoya enérgicamente la labor que la Organización lleva a cabo en África con carácter prioritario y está firmemente comprometida con esa prioridad global. Están en curso varias iniciativas para fortalecer la función de la Organización en África. La política de descentralización se empezará a aplicar en África con el objetivo de finalizarla en 2013. En el marco de esa iniciativa, se destinarán más recursos humanos al continente, en el marco de una estructura multisectorial y regional. Se están aclarando las relaciones jerárquicas y se está procurando consolidar nuestra estrategia de colaboración. Se ha fortalecido la función del Departamento África para coordinar, supervisar, promover y fomentar programas que atiendan las necesidades específicas de desarrollo del continente (ref. DG/Note/11/22 de 21 de junio de 2011). Se espera que esas actividades empiecen a producir resultados importantes, entre otras cosas gracias al apoyo de los Estados Miembros.

INSTITUTOS Y CENTROS DE CATEGORÍA 2

12. Los institutos y centros auspiciados por la UNESCO (institutos y centros de categoría 2) constituyen una parte importante de la red de la UNESCO. En una auditoría y evaluación conjunta del marco de gestión de los institutos y centros de categoría 2, el IOS llegó a la conclusión de que esas instituciones contribuían al logro de los objetivos de la UNESCO y representaban un modelo de colaboración importante. El marco aplicable a dichos institutos y centros, que se aprobó en

la 35ª reunión de la Conferencia General, enuncia principios claros y constructivos en cuanto a la cooperación. No obstante, esos principios deben ponerse en práctica más eficazmente en varios terrenos. Se están introduciendo mejoras, en particular gracias a la reciente creación de un Comité de Examen con miras a:

- mejorar la selección de las propuestas y los estudios de viabilidad;
- constituir un foro para que los sectores se informen e intercambien experiencias; y
- coordinar el proceso de renovación, comprendido un examen de las prioridades y actividades del programa de la UNESCO para velar por que todos los institutos y centros de categoría 2 sigan siendo pertinentes.

Las conclusiones específicas del examen del IOS, que se encuentran en distintas fases de aplicación, giraron en torno a: i) la finalización de las estrategias sectoriales, ii) la mayor eficacia de la participación, el seguimiento y la presentación de informes, iii) la oficialización de la metodología para la renovación y el proceso de examen, y las disposiciones para el estudio de viabilidad, y iv) la garantía de una supervisión independiente en los centros.

AUDITORÍA DE LA SECRETARÍA DE LA SUBCOMISIÓN DE LA COI PARA EL CARIBE Y REGIONES ADYACENTES (IOCARIBE)

13. A petición de la Secretaría de la Comisión Oceanográfica Intergubernamental (COI) de la Sede, el IOS efectuó una auditoría de la Secretaría de IOCARIBE, subcomisión de la COI. La auditoría se basó en un estudio documental y en entrevistas realizadas a funcionarios y los interesados (comprendidas visitas a Kingston y Cartagena). El examen demostró que la insuficiencia de personal técnico constituía para la Secretaría una limitación clave, que iba en detrimento de la eficacia y continuidad de sus actividades. Una recomendación importante que formuló auditoría es que se concediera a la Secretaría de IOCARIBE un periodo de prueba de dos años para demostrar que había mejorado su desempeño y eficacia y crear una base sólida para la sostenibilidad financiera de sus actividades en la región, entre otras cosas, procurando recaudar fondos. Tras el periodo de prueba, se determinaría el futuro de la Secretaría en función de sus logros con respecto a un conjunto de criterios específicos de desempeño y eficacia y los objetivos correspondientes.

PARTE II – EVALUACIONES EN CURSO

EVALUACIÓN DE LOS INSTITUTOS Y CENTROS DE CATEGORÍA 1 DE LA UNESCO DEDICADOS A LA EDUCACIÓN

14. Mediante este examen se responde al compromiso asumido durante la 36ª reunión de la Conferencia General, consistente en efectuar una evaluación interna de todos los institutos de categoría 1 dedicados a la educación para velar por que contribuyan al programa de educación de la UNESCO de modo integrado, conservando al mismo tiempo su autonomía funcional (documento 36 C/18 Addendum, párrafo 7). El Sector de Educación ha iniciado un proceso de reflexión estratégica sobre la función de los institutos de categoría 1 en el marco del mandato general del Sector de Educación y las conclusiones del presente examen deben alimentar esa reflexión.

15. El examen tiene por objeto el seguimiento de las recomendaciones de la evaluación anterior de esos institutos, que se llevó a cabo hace unos seis años, y ayuda a determinar las posibilidades que tienen los institutos de categoría 1 de contribuir de modo decisivo al mandato de la UNESCO en el ámbito de la educación. Se están acabando de reunir los datos sobre los seis institutos (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, París;

Oficina Internacional de Educación de la UNESCO, Ginebra; Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, Hamburgo; Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Caracas; Instituto de la UNESCO para la Utilización de las Tecnologías de la Información en la Educación, Moscú; e Instituto Internacional de la UNESCO para el Fortalecimiento de Capacidades en África, Addis Abeba). Se prevé recopilar más datos sobre el nuevo Instituto Mahatma Gandhi de Educación para la Paz y el Desarrollo Sostenible a principios de 2013 y utilizarlos en la evaluación.

16. Si bien el examen todavía está en curso, las conclusiones preliminares muestran que los institutos de categoría 1 dedicados a la educación gozan de una valoración muy positiva entre los interesados exteriores por sus mandatos especializados, que siguen siendo muy pertinentes en el debate sobre la etapa post- ODM. Se estima que la autonomía funcional de los institutos constituye una de sus principales bazas, al proporcionarles la capacidad de respuesta y la flexibilidad necesarias para cumplir su mandato. Ahora bien, los institutos también experimentan problemas en distinta medida.

17. Habida cuenta de las restricciones presupuestarias cada vez mayores de la Organización, la sostenibilidad financiera es un motivo de gran preocupación para la mayoría de los institutos. Comprende aspectos como la recaudación de fondos extrapresupuestarios, el logro de un equilibrio adecuado entre la financiación básica y los recursos extrapresupuestarios, y la obtención de un nivel crítico de apoyo del país anfitrión. Otro problema recurrente tiene que ver con la necesidad de conseguir y mantener una masa crítica de competencias en los ámbitos de los mandatos especializados de los institutos. La capacidad operacional de los seis institutos varía considerablemente. En el examen también se tratarán de determinar las buenas prácticas, habida cuenta de los mecanismos de gobierno y rendición de cuentas de los institutos y de las prácticas de la gestión basada en los resultados. Por último, se intentará encontrar oportunidades para mejorar la calidad de la interacción y complementariedad con la Sede y otras entidades de la familia de la UNESCO.

18. Las conclusiones y recomendaciones del examen, junto con la respuesta del Sector de Educación, se presentarán a los respectivos órganos rectores de los institutos a finales de 2012 o principios de 2013. Las principales conclusiones y recomendaciones del examen se someterán al Consejo Ejecutivo, en su 191ª reunión, en el primer semestre de 2013. Se publicarán informes resumidos detallados sobre cada instituto y un informe de síntesis en el sitio web del IOS.

EXAMEN DE LA FASE EXPERIMENTAL DEL FONDO INTERNACIONAL PARA LA DIVERSIDAD CULTURAL (FIDC)

19. El Fondo Internacional para la Diversidad Cultural (FIDC) se creó en virtud del Artículo 18 de la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (en adelante “la Convención”) a modo de mecanismo para que las Partes prestaran apoyo financiero a proyectos y programas destinados a favorecer la aparición de sectores culturales dinámicos en los países en desarrollo y menos adelantados que fueran Parte en la Convención. El Comité Intergubernamental de la Convención decide el uso que se hará de los recursos del Fondo de acuerdo con las Orientaciones relativas a la utilización de los recursos del Fondo Internacional para la Diversidad Cultural (en adelante, “las Orientaciones”), que fueron aprobadas por la Conferencia de las Partes en su segunda reunión ordinaria, en junio de 2009.

20. En las Orientaciones se definen los objetivos y los ámbitos de intervención del Fondo y se indican los beneficiarios y los procedimientos de presentación, selección y aprobación de las solicitudes de financiación. Además, en ellas se estipula que seis meses antes de concluir la fase experimental de 36 meses de duración del FIDC, se realizará una evaluación de los mecanismos de gestión del Fondo. El mandato del examen de la fase experimental fue aprobado por el Comité Intergubernamental en su quinta reunión ordinaria en diciembre de 2011 (Decisión 5.IGC 7).

21. El examen, que abarca un elemento de evaluación y auditoría, apunta específicamente a determinar la medida en que: 1) las disposiciones de las Orientaciones vigentes y los criterios adicionales aprobados por el Comité han permitido alcanzar los objetivos programáticos de la Convención, y lograr resultados concretos y duraderos, claridad y repercusiones en la gestión de la fase experimental; 2) los mecanismos de gestión establecidos por la Secretaría han posibilitado la ejecución eficaz de la fase experimental durante los dos primeros años y contribuido a la obtención de resultados de los proyectos. En esta parte se analizan los procedimientos de presentación, selección y aprobación de los proyectos, la eficacia de los proyectos financiados, la responsabilidad y sostenibilidad financiera, y otros asuntos. Las conclusiones se presentarán al Comité Intergubernamental de la Convención en su sexta reunión ordinaria, en diciembre de 2012.

22. Esta labor permitirá extraer enseñanzas y formular recomendaciones sobre las orientaciones futuras del Fondo y aportará una contribución a la próxima evaluación de la actividad normativa del Sector de Cultura de la UNESCO, en la que se pasará revista a varias convenciones relativas a la cultura, como la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales.

PARTE III – EVALUACIONES Y AUDITORÍAS DE LA ESTRUCTURA Y EL DISPOSITIVO FUERA DE LA SEDE DE LA UNESCO

INTRODUCCIÓN

23. Uno de los criterios para llevar adelante la reforma de la descentralización de la UNESCO es que las unidades fuera de la Sede sean objeto de evaluaciones periódicas (Resolución 35 C/82 (II)). El Servicio de Supervisión Interna efectúa esas evaluaciones y auditorías de las unidades fuera de la Sede de la UNESCO y presenta informes bienales sobre las actividades y los resultados de dichas unidades descentralizadas al Consejo Ejecutivo. En el último informe de ese tipo (185 EX/6 Parte V) se presentaron los problemas sistémicos que repercuten en la manera en que se estructura y funciona la presencia de la UNESCO sobre el terreno.

24. Durante el bienio 2010-2011 y el primer semestre de 2012, el IOS efectuó 21 auditorías y evaluaciones de oficinas fuera de la Sede y concluyó una vez más que muchas oficinas se enfrentaban a problemas similares. En el siguiente cuadro se resume la situación actual con respecto a los desafíos observados y se facilita información general actualizada sobre los avances realizados desde que se presentó el último informe sobre esos problemas sistémicos.

ALGUNOS AVANCES, PERO SUBSISTEN LOS SDESAFÍOS

DESAFÍO	ESTADO DE LA APLICACIÓN
1. Elaboración y aplicación de criterios para la creación y el mantenimiento de una oficina fuera de la Sede	La Oficina de Coordinación de las Unidades fuera de la Sede definió y formuló la política de la reforma del dispositivo fuera de la Sede, comprendidos los Criterios básicos revisados para la aplicación racional de la descentralización (36 C/27). Todavía se debe decidir la aplicación concreta en algunos casos.
2. Contribución a la formulación de políticas	En varias oficinas fuera de la Sede se está reflexionando sobre la manera de avanzar a este respecto. En muchas oficinas se han elaborado UCPD (documentos de la UNESCO destinados a la programación por país) que son fundamentales para concentrarse en la labor de asesoramiento sobre políticas.

DESAFÍO	ESTADO DE LA APLICACIÓN
3. Aumento del nivel de experiencia y antigüedad del personal internacional	Se han logrado algunos avances al respecto y se han realizado varias mejoras en lo que respecta a la experiencia y antigüedad, pero podrían verse afectadas por la situación financiera actual y la congelación de muchos puestos. Una nueva modalidad contractual como los contratos de personal de proyectos podría ayudar a la Organización a mejorar las competencias con las que cuenta para los proyectos extrapresupuestarios.
4. Adaptación a las reformas de las Naciones Unidas	Se han logrado progresos notables a este respecto, ya que la mayoría de las oficinas fuera de la Sede participa activamente en los equipos de las Naciones Unidas en los países, los procesos del MANUD y la iniciativa “Unidos en la acción”.
5. Elaboración de estrategias para la movilización de recursos	Se han realizado pocos avances, exceptuando algunos casos dignos de mención. Los UCPD se están utilizando como instrumentos para la movilización de recursos en algunos países. Además, varios programas están tomando iniciativas a fin de preparar estrategias para la movilización de recursos. Con orientaciones más satisfactorias y expectativas para la movilización de recursos más claramente formuladas, podría mejorar la situación a este respecto.
6. Comunicación de resultados	Si bien se pueden realizar más avances, se observó una mejora notable en el suministro de datos en SISTER que sirven para elaborar los documentos EX/4 y C/3.
7. Elaboración de estrategias de salida	Se registraron algunos avances en proyectos extrapresupuestarios. Además, en el plano de las políticas y en la asignación de fondos para los planes de trabajo del actual 36 C/5 hay indicios de que se está estableciendo un orden de prioridades y de que se está reduciendo paulatinamente la participación en algunos ámbitos programáticos específicos.
8. Aclaración de las relaciones jerárquicas	Las relaciones jerárquicas plantean sistemáticamente desafíos para llevar adelante la nueva reforma de las oficinas fuera de la Sede. Se aclararon las relaciones jerárquicas de las oficinas de enlace para mejorar la eficiencia y la rendición de cuentas.
9. Mejora de la gestión de los recursos humanos	Se han logrado algunos progresos, pues en la hoja de ruta se insta a trasladar una mayor proporción de recursos humanos a las unidades fuera de la Sede. Sin embargo, la situación financiera actual y la consiguiente congelación de puestos vacantes están planteando otros desafíos.
10. Mejora de la vigilancia específica del control y la práctica en materia de gestión basada en los resultados (GBR)	Se han registrado avances porque, a raíz de las autoevaluaciones del control, las oficinas fuera de la Sede están cobrando mayor conciencia de sus responsabilidades. Ahora esas oficinas también cuentan con los sistemas SAP, MM y Sharepoint, que han contribuido a fortalecer los controles. También se informa a los donantes sobre los proyectos extrapresupuestarios. Se cumplen en mayor medida las obligaciones de suministro de información en SISTER.

PARTE IV – RECOMENDACIONES DEL IOS QUE INFLUYEN EN LAS POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE LA UNESCO

25. De conformidad con la Decisión 189 EX/16, párrafo 11, en el Anexo de este informe se presenta el número de recomendaciones pendientes de aplicación y las recomendaciones de evaluaciones anteriores que tengan efectos importantes. Desde 2009, en las evaluaciones del IOS se han formulado 153 recomendaciones, de las cuales 45 están pendientes de aplicación.

DECISIÓN PROPUESTA

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

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando su Decisión 182 EX/ 6 (Anexo, párrafo 10), la Resolución 35 C/82 (II), y las Decisiones 186 EX/6 (VI) y 189 EX/16 (párrafo 11),
2. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte II,
3. Acoge con agrado las evaluaciones finalizadas e invita a la Directora General a aplicar las recomendaciones, con excepción de las que exijan una decisión del Consejo Ejecutivo y/o de la Conferencia General, caso en el cual la cuestión correspondiente se someterá al examen del Consejo Ejecutivo.

ANEXO

RECOMENDACIONES DE EVALUACIONES PENDIENTES DE APLICACIÓN QUE TENGAN EFECTOS IMPORTANTES

N°	Título de la evaluación	Principal unidad responsable	Reunión del Consejo Ejecutivo en que se presentó el informe o año de publicación de éste	N° total de recomendaciones pendientes	Recomendaciones esenciales con efectos importantes que están pendientes de aplicación ³	Medidas adoptadas hasta la fecha
1	Utilizar el conocimiento científico para la protección del medio ambiente y la gestión de los recursos naturales (objetivo estratégico 3 del programa)	SC	182 EX/24 (septiembre de 2009)	3	No hay recomendaciones con efectos importantes que deban ser examinadas por el Consejo Ejecutivo.	
2	Fomentar las políticas y el aumento de capacidad en materia de ciencia, tecnología e innovación (objetivo estratégico 4 del programa)	SC	184 EX/6 (febrero de 2010)	2	Elaborar una visión estratégica clara sobre el fomento de las políticas y el aumento de capacidad en materia de ciencia, tecnología e innovación.	Se preparó el primer proyecto del documento sobre la visión, aunque deberá revisarse para integrar nuevos programas relativos a las ciencias fundamentales. El documento sobre la visión se concluirá en el contexto de la interfaz entre la ciencia y las políticas que la Directora General dio a conocer en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, durante la cual el Secretario General de las Naciones Unidas instó a la UNESCO a asumir la dirección de la aplicación de los informes del Grupo de alto nivel sobre la sostenibilidad mundial y la iniciativa Tierra Futura, que han sido anunciados para la primavera de 2012.

³ Las recomendaciones se presentan en forma abreviada y su texto completo figura en los informes de las evaluaciones publicados en el sitio web del IOS.

N°	Título de la evaluación	Principal unidad responsable	Reunión del Consejo Ejecutivo en que se presentó el informe o año de publicación de éste	N° total de recomendaciones pendientes	Recomendaciones esenciales con efectos importantes que están pendientes de aplicación ³	Medidas adoptadas hasta la fecha
3	Contribuir a la preparación para casos de desastre y a la atenuación de los efectos (objetivo estratégico 5 del programa)	SC	185 EX/6 (septiembre de 2010)	8	No hay recomendaciones con efectos importantes que deban ser examinadas por el Consejo Ejecutivo.	
4	Fortalecer la contribución de la cultura al desarrollo sostenible; Mostrar la importancia de la interacción y el diálogo entre las culturas para la cohesión social y la reconciliación a fin de fomentar una cultura de paz (objetivos estratégicos 9 y 10 del programa)	CLT	186 EX/6 (abril de 2011)	2	El Sector de Cultura debe reconsiderar las condiciones de participación para la concesión del “Sello de excelencia de la Calidad en la Artesanía”, en el contexto del empoderamiento y el aumento de la capacidad y sostenibilidad de sus asociados nacionales y regionales, de modo que pueda administrar y gestionar el Sello en beneficio de los interesados.	La Oficina de la UNESCO en Bangkok efectuó evaluaciones regionales y subregionales de las repercusiones y la sostenibilidad del programa 10 años después de su creación y piensa reproducir la experiencia en otras regiones (<i>Según la información más reciente, que se facilitó en septiembre de 2011</i>).
5	Mejorar el acceso universal a la información y el conocimiento; Propiciar medios de comunicación e infoestructuras pluralistas, libres e independientes (objetivos estratégicos 12 y 13 del programa)	CI	185 EX/6 (septiembre de 2010)	4	Reconsiderar el Programa Información para Todos, sus metas y objetivos, y su armonización con el Programa Ordinario del Sector de Comunicación e Información y el seguimiento de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información.	Se está llevando a cabo la evaluación, entre otras cosas, mediante un cuestionario en línea dirigido a los interesados; los resultados se examinarán en la reunión del Consejo Ejecutivo del primer semestre de 2013.
6	Evaluación del Centro Internacional Abdus Salam de Física Teórica	SC	187 EX/6 (septiembre de 2011)	5	No hay recomendaciones con efectos importantes que deban ser examinadas por el Consejo Ejecutivo.	

N°	Título de la evaluación	Principal unidad responsable	Reunión del Consejo Ejecutivo en que se presentó el informe o año de publicación de éste	N° total de recomendaciones pendientes	Recomendaciones esenciales con efectos importantes que están pendientes de aplicación ³	Medidas adoptadas hasta la fecha
7	Examen de la cooperación de la Secretaría de la UNESCO con las comisiones nacionales para la UNESCO	ERI	Dec. 189 EX/16 (marzo de 2012)	6	En su última reunión (marzo de 2012), el Consejo Ejecutivo respaldó la creación de un grupo de trabajo tripartito de composición abierta integrado por representantes de las delegaciones permanentes, las comisiones nacionales y la Secretaría, para dar seguimiento al examen de la cooperación de la Secretaría de la UNESCO con las comisiones nacionales realizado por el IOS y pidió que en las próximas consultas regionales con los Estados Miembros y las comisiones nacionales se formularan propuestas sobre el cometido y el mandato de ese grupo de trabajo.	Se presentará un documento sobre el cometido y el mandato de ese grupo de trabajo al Consejo Ejecutivo, en su 190ª reunión (documento 190 EX/37).
8	Evaluación de los premios de la UNESCO	ERI	189 EX/6 (febrero de 2012)	1	Elaborar una nueva estrategia para los premios.	Se presentará una estrategia revisada para los premios (documento 190 EX/17) al Consejo Ejecutivo, en su 190ª reunión.

N°	Título de la evaluación	Principal unidad responsable	Reunión del Consejo Ejecutivo en que se presentó el informe o año de publicación de éste	N° total de recomendaciones pendientes	Recomendaciones esenciales con efectos importantes que están pendientes de aplicación ³	Medidas adoptadas hasta la fecha
9	Estudio documental de la labor del Sector de Cultura de la UNESCO en el ámbito del diálogo intercultural	CLT	189 EX/6 (febrero de 2012)	9	Reconsiderar el Proyecto La Ruta del Esclavo y formular propuestas para una nueva generación de iniciativas, basándose en los logros de La Ruta del Esclavo. Reconsiderar el Plan Arabia. Estudiar las posibilidades de financiación para el proyecto 1 (la Antología).	En febrero de 2012, el Subdirector General de Cultura creó un equipo de trabajo intersectorial, que preside junto con el Subdirector General del Departamento África, para pasar revista a los avances realizados hasta la fecha y proponer orientaciones para el futuro del Proyecto La Ruta del Esclavo, comprendida una estrategia de recaudación de fondos, en el contexto de la planificación del 37 C/4 (2014-2021) y el 37 C/5. El Comité Científico Internacional está representado en ese equipo de trabajo.
10	Fortalecimiento de la supervisión y la presentación de informes basadas en los resultados, en particular el documento C/3	BSP y sectores	35 C/3 36 C/3	5	No hay recomendaciones con efectos importantes que deban ser examinadas por el Consejo Ejecutivo.	Se presentará al Consejo Ejecutivo, en su 190ª reunión, un plan de acción con plazos concretos para aplicar las recomendaciones.
TOTAL				45		



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5

Parte III

PARÍS, 13 de agosto de 2012
Original: Inglés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE III

ASUNTOS RELATIVOS A LA GESTIÓN

RESUMEN

Este documento tiene por objeto informar a los miembros del Consejo Ejecutivo de los progresos realizados en la aplicación de las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo y de las resoluciones aprobadas por la Conferencia General en sus reuniones anteriores.

La Parte III del documento contiene información sobre los siguientes asuntos relativos a la gestión:

A. Informe anual (2011) de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI): Informe de la Directora General

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 17 de su Estatuto, la CAPI “presentará un informe anual a la Asamblea General, incluso información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. El informe se transmitirá a los órganos rectores de las demás organizaciones, por medio de sus jefes ejecutivos”.

En su Decisión 114 EX/8.5, el Consejo Ejecutivo aprobó la propuesta del Director General de presentar los ulteriores informes anuales de la CAPI al Consejo Ejecutivo en su reunión del segundo trimestre del año que siga inmediatamente a aquel a que se refiere el informe, decisión que la Conferencia General hizo suya posteriormente en su Resolución 22 C/37.

Además, la Conferencia General, en su Resolución 36 C/95, invitó a la Directora General a informar al Consejo Ejecutivo sobre las medidas adoptadas por la Asamblea General o por la CAPI antes de su 37ª reunión.

En el presente documento se transmite al Consejo Ejecutivo, a título informativo, el informe de la CAPI correspondiente a 2011 y se describen las medidas que afectan al personal de la UNESCO aplicadas en cumplimiento de las recomendaciones de la CAPI y tras la aprobación de la Resolución A/RES/66/235 de la Asamblea General.

Las repercusiones financieras y administrativas de las actividades reseñadas se ciñen a los parámetros establecidos en el actual documento 36 C/5 (véanse los párrafos 44 a 46).

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 47.

B. Ejecución del Programa de Participación y la ayuda de emergencia

En cumplimiento de la Resolución 36 C/69 de la Conferencia General, Parte II, párrafos 2.c) y 3, la Directora General somete al Consejo Ejecutivo un informe sobre las solicitudes aprobadas con cargo al Programa de Participación o a la ayuda de emergencia para 2012-2013, incluidas las procedentes de ONG internacionales que colaboran de manera oficial con la UNESCO, en el que se indican las cantidades aprobadas para su financiación. Las listas se presentan en línea en la siguiente dirección: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.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 prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 13.

C. Posibilidad de una política de libre acceso a todas las publicaciones producidas por la UNESCO

En este documento se presenta el plan de la UNESCO para aplicar una política de libre acceso a sus publicaciones. En virtud de la misma, la UNESCO, como titular de los derechos, concede en todo el mundo un derecho de acceso irrevocable para copiar, utilizar, distribuir, transmitir y producir obras derivadas en cualquier formato dentro de ciertos límites.

El presente documento tiene repercusiones financieras que no se ajustan a los parámetros establecidos en el actual documento C/5.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 14.

D. Gastos de funcionamiento correspondientes a la gestión de los órganos rectores

No se propone decisión alguna.

ÍNDICE

Página

A. Informe anual (2011) de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI): Informe de la Directora General: (Aplicación de la Decisión 114 EX/8.5 y las Resoluciones 22 C/37 y 35 C/92).....	1
B. Ejecución del Programa de Participación y la ayuda de emergencia (Aplicación de las Decisiones 177 EX/56 y 187 EX/6 (VIII) y la Resolución 36 C/69)	27
C. Posibilidad de una política de libre acceso a todas las publicaciones producidas por la UNESCO (Aplicación de la Decisión 187 EX/10).....	31
D. Gastos de funcionamiento vinculados a la gestión de los órganos rectores (Aplicación de la Decisión 189 EX/14 (II)).....	33

A. Informe anual (2011) de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI): Informe de la Directora General (Aplicación de la Decisión 114 EX/8.5 y las Resoluciones 22 C/37 y 35 C/92)

Introducción

1. El **37º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional** (correspondiente a 2011) contiene una serie de medidas que afectan a las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea General examinó ese informe y las recomendaciones correspondientes en su sexagésimo sexto período de sesiones y aprobó la Resolución A/RES/66/235 en diciembre de 2011 (reproducida en el **Anexo 1**).

2. Dichas medidas se aplicaron al personal de la UNESCO en cumplimiento de la Resolución 36 C/95, que “autoriza a la Directora General a seguir aplicando al personal de la UNESCO las medidas (...) que puedan aprobar la Asamblea General de las Naciones Unidas o, en virtud de los poderes que se le han conferido, la CAPI”.

A Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

i) Examen del monto de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

3. La finalidad de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles es fomentar la movilidad de personal entre lugares de destino para responder a necesidades operativas y compensar a los funcionarios destinados en determinados lugares donde las condiciones de vida y de trabajo son difíciles

4. Las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles constan de tres elementos:

- *Movilidad*: corresponde a la reasignación geográfica de los funcionarios de un lugar de destino a otro por un periodo igual o superior a un año.
- *Condiciones de vida difíciles*: elemento que evalúa la calidad de vida general en un lugar de destino, teniendo en cuenta las condiciones locales en materia de seguridad y protección, atención sanitaria, educación, vivienda, clima, aislamiento y existencia de servicios básicos.
- *No reembolso de los gastos de mudanza*: elemento con el que se compensa a los funcionarios que no tienen derecho a una mudanza completa de sus bienes domésticos y que al ser nombrados o trasladados proceden a un envío parcial de efectos personales.

La prestación adicional por condiciones de vida difíciles también es pagadera a los funcionarios que trabajan en lugares de destino no aptos para familias, designados como tales por el Presidente de la CAPI cuando el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas haya decidido que, por motivos de seguridad, ningún familiar a cargo reconocido como tal podrá permanecer en ellos por un plazo de seis meses o más.

5. La CAPI decidió aumentar en un 2,5% la cuantía abonada por cada uno de esos elementos con efecto a partir del 1º de enero de 2012. En el Anexo 2 se presentan las cuantías revisadas.

6. La CAPI mantuvo el plazo máximo de cinco años para el pago de la prestación por movilidad en un mismo lugar de destino, pero también decidió permitir, en el caso excepcional de funcionarios que permanezcan en el mismo lugar de destino por solicitud expresa de la

organización o por razones humanitarias imperiosas, el pago de la prestación completa por movilidad por un periodo máximo de un año adicional, esto es, 6 años en total.

Aplicación

7. La nueva disposición relativa al pago de la prestación por movilidad, así como las cuantías revisadas, empezaron a aplicarse en la UNESCO con efecto a partir del 1º de enero de 2012.

ii) Institución de la prestación por peligrosidad (en sustitución de la prestación por condiciones de vida peligrosas)

8. La prestación por condiciones de vida peligrosas estaba destinada al personal de contratación internacional y local que tiene que trabajar en lugares donde existen condiciones muy peligrosas.

9. La CAPI decidió eliminar esa prestación e instituir en su lugar la prestación por peligrosidad atendiendo a nuevos criterios que traerán consigo una reducción del número de lugares que dan derecho a esa prestación (véase el **Anexo 3**). La prestación por peligrosidad se paga mensualmente, por cada día pasado en el lugar de destino, y también por el tiempo pasado fuera del lugar de destino en viaje con fines de descanso y recuperación o en viaje oficial, hasta un máximo de siete días civiles consecutivos. El pago de esta prestación será autorizado por el Presidente de la CAPI por periodos de tres meses.

10. La CAPI fijó la cuantía de la prestación pagadera al personal internacional del Cuadro Orgánico en 1.600 dólares estadounidenses mensuales. También decidió, hasta que se hiciera un estudio, y como medida provisional, que la prestación por peligrosidad pagadera al personal local del Cuadro de Servicios Generales y a los administradores nacionales fuera de un 25% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales vigente en el lugar de destino de que se trate.

11. Esas modificaciones debían entrar en vigor en enero de 2012. Ahora bien, para que el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas dispusiera de más tiempo para clasificar los lugares de destino con arreglo a los nuevos criterios, su aplicación quedó pospuesta hasta abril de 2012.

Aplicación

12. La nueva prestación por peligrosidad entró en vigor el 1º de abril de 2012. A tenor de los criterios revisados que figuran en el **Anexo 3**, en el momento de prepararse este documento tenían derecho a percibirla los funcionarios de la Oficina de la UNESCO en Kabul.

iii) Gestión de la actuación profesional

13. La Comisión concluyó el estudio de su marco de gestión de la actuación profesional, en el cual define una serie de factores “facilitadores” que las organizaciones deben tener en cuenta para que la gestión de la actuación profesional resulte eficaz, entre ellos una cultura orientada a los resultados, en que los funcionarios comprendan lo que deben hacer y tengan la oportunidad de adoptar decisiones sobre su labor, y un sistema de gobernanza en que la gestión del personal se lleve a cabo mediante procesos justos y transparentes. En cuanto a la recompensa financiera y a la atribución de escalones por mérito, la Comisión decidió examinar este último aspecto en un período de sesiones ulterior.

Aplicación

14. La UNESCO someterá a examen su marco de gestión del desempeño a partir de 2013, como parte de la aplicación de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016. En dicho proceso de examen tendrá en cuenta el nuevo marco establecido por la CAPI.

iv) Subsidio de educación: edad mínima para el pago del subsidio

15. Según las disposiciones vigentes, tienen derecho al subsidio de educación los hijos de funcionarios que asistan, en régimen de jornada completa, a una institución docente de nivel primario o superior. La educación se considerará “primaria” cuando el niño tenga 5 o más años al comienzo del año escolar o cuando cumpla los 5 años de edad dentro de los tres meses siguientes al comienzo del año escolar. La CAPI recomendó modificar los requisitos para tener en cuenta el caso excepcional en que las leyes de determinados lugares exijan que la escolaridad comience antes de los 5 años¹. Esta modificación entró en vigor para el año lectivo en curso al 1º de enero de 2012.

Aplicación

16. La nueva disposición entró en vigor en la UNESCO el 1º de enero de 2012.

B. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

i) Determinación de la administración pública mejor remunerada

17. Las condiciones de servicio del personal internacional del Cuadro Orgánico se establecen con arreglo al “principio Noblemaire”, en virtud del cual la administración pública internacional ha de poder contratar a funcionarios de todos los Estados Miembros, comprendidos los mejor remunerados.

18. En 2010 la CAPI puso en marcha un estudio para comparar la remuneración total de las administraciones públicas nacionales que pudieran llegar a reemplazar a la actual base de comparación del régimen común de las Naciones Unidas, que es la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Las administraciones públicas nacionales que se podrían utilizar para la comparación se seleccionan sobre la base de criterios establecidos y se comparan inicialmente, en función de la remuneración monetaria neta y luego, de ser necesario, en función de la remuneración total. Para el estudio se habían seleccionado las administraciones públicas de diez países: Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Francia, Noruega, Países Bajos, República de Corea y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

19. Los resultados de la primera fase del estudio pusieron de relieve que la administración utilizada como base de comparación ofrecía el nivel más alto de remuneración monetaria y que las diferencias con otras administraciones públicas nacionales eran demasiado elevadas como para que los demás elementos de la remuneración pudieran compensarlas. La Comisión decidió, por lo tanto, que no procedía dar paso a la etapa II del estudio (comparación de las remuneraciones totales), y que como elemento de comparación se debía seguir utilizando la misma administración que hasta la fecha (administración pública federal de los Estados Unidos de América).

¹ Tal era el caso, por ejemplo, en las escuelas públicas del cantón suizo de Ginebra.

ii) Escala de sueldos básicos/mínimos y examen de las tasas de contribución del personal

20. La administración federal de los Estados Unidos de América había congelado los sueldos en 2011, aunque la cuantía de la remuneración neta de los funcionarios de nivel comparable había aumentado en un 0,13% en 2011 como resultado de un pequeño cambio en la escala de tipos impositivos federales. La Comisión decidió por lo tanto recomendar un aumento del 0,13% en la escala de sueldos básicos netos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1º de enero de 2012, que debía aplicarse con arreglo al principio habitual de “*ni pérdidas ni ganancias*”, de manera que todo aumento en la escala de sueldos netos se viera compensado por una reducción del ajuste por lugar de destino y así las remuneraciones netas del personal no sufrieran cambio alguno. Tales modificaciones, entrañan, sin embargo, un ligero incremento de la prima de repatriación y de la indemnización por rescisión del nombramiento.

21. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna administrada por las organizaciones. La escala de sueldos básicos se establece en cifras brutas, y después, deduciendo las contribuciones del personal de los sueldos brutos, ya sea con o sin familiares a cargo, se obtiene la escala de sueldos netos. Los funcionarios perciben un sueldo determinado en función de esta escala.

22. Para resolver la cuestión de los superávits acumulados en el Fondo de Nivelación de Impuestos, la Comisión revisó a la baja las tasas de contribución del personal utilizadas para calcular los sueldos netos básicos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1º de enero de 2012. Ello no infuye en la paga líquida de los funcionarios en cuestión, cuya remuneración se fija con arreglo a la escala de sueldos básicos netos apropiada.

Aplicación

23. La UNESCO empezó a aplicar la nueva escala de sueldos el 1º de enero de 2012 (**Anexo 4**).

iii) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

24. La Asamblea General ha reafirmado en varias ocasiones que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos se sitúa en un intervalo entre 110 y 120, con un punto medio conveniente de 115, en el entendimiento de que el margen ha de mantenerse cerca del punto medio conveniente durante cierto tiempo.

25. La Comisión estimó que en el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2011 el margen se había situado en un 114,9, y que su nivel promedio durante los cinco años anteriores (2007-2011) había sido de 114,1.

iv) Estudio e informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas

26. A petición de la Asamblea General, la Comisión examinó las medidas adoptadas por las organizaciones respecto de la aplicación del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas².

² En particular el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, que reza como sigue: “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.”

27. La Comisión señaló que las organizaciones habían aplicado diversas políticas con miras a crear fuerzas de trabajo diversificadas; éstas guardaban relación con la paridad entre hombres y mujeres, el empleo de personas con discapacidad, la sensibilización sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y el equilibrio geográfico. Tras reiterar que en su opinión la principal consideración al contratar personal eran las cualificaciones profesionales, que eran fundamentales para que las organizaciones cumplieran sus mandatos, la Comisión reafirmó su apoyo a programas como el de jóvenes profesionales, las misiones de contratación y la contratación por medio de concursos, y decidió que se realizaran estudios de las prácticas de contratación de las organizaciones con miras a determinar los obstáculos para conseguir una representación geográfica más amplia.

Aplicación

28. En 2012 la UNESCO examinará su política y sus prácticas de contratación, como parte de la aplicación de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016, y tomará en cuenta el informe de la CAPI.

v) Nivel del ajuste por lugar de destino aplicable a París

29. De conformidad con la metodología aprobada, la CAPI lleva a cabo un estudio anual de los ajustes por lugar de destino para asegurarse de que el sueldo del personal internacional del Cuadro Orgánico en lugares de destino distintos de Nueva York (esto es, la base del régimen de sueldos) suponga el mismo poder adquisitivo que el del personal equivalente radicado en Nueva York, e introducir correcciones en caso necesario.

30. El examen de la CAPI de abril de 2012 puso de manifiesto la necesidad de incrementar en un 5,4% el ajuste por lugar de destino del personal destinado en París a fin de restablecer la paridad de poder adquisitivo con Nueva York, hecho que cabe atribuir principalmente a la importante caída experimentada por el euro frente al dólar desde el anterior examen, realizado en abril de 2011.

31. En abril de 2012, como parte de su examen anual, la CAPI también incrementó en un 4,8% y un 3,5%, respectivamente, el nivel del ajuste por lugar de destino de Italia (lo que afecta a las oficinas de Venecia, Perugia y Trieste) y Montreal (IEU).

Aplicación

32. En abril de 2012 entró en vigor el nuevo índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a París.

C. Condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local

i) Examen de las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales

33. De conformidad con el Artículo 11 de su Estatuto, una vez concluida la última serie de estudios sobre los lugares de destino en que hay sedes, la Comisión examinó las metodologías para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y aquellos donde no las hay.

34. La Comisión decidió que cuando no se pudiera incluir en un estudio el número mínimo exigido de empleadores se podrían utilizar datos sobre las variaciones de los sueldos vendidos por empresas especializadas. De ser necesario, se combinarían los datos sobre variaciones de los sueldos con los datos de los empleadores incluidos en el estudio para determinar el ajuste final que debía aplicarse a las escalas de sueldos.

35. La Asamblea General había pedido a la Comisión que, al examinar las metodologías para el estudio de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales, concediera mayor importancia a la administración pública nacional entre los empleadores utilizados. La Comisión decidió que se utilizase el ministerio de relaciones exteriores, o su equivalente, como empleador que representara a la administración pública nacional y que en el futuro, en el análisis general, se atribuyese a este empleador un factor de ponderación más elevado.

36. La Comisión también acordó modificar la periodicidad con que se llevaban a cabo los estudios. Con las metodologías aplicadas actualmente la periodicidad de los estudios es de 5 años (en los lugares de destino en los que hay sedes) y de 3 a 5 años (en los lugares de destino donde no las hay). La Comisión decidió que los primeros se realizaran con una periodicidad de entre 8 y 10 años y los segundos cada 5 años.

Aplicación

37. El próximo estudio de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales en París se llevará a cabo en septiembre de 2012 con arreglo a la nueva metodología. En el segundo trimestre de 2013 la Comisión aprobará los resultados, que a continuación serán presentados al Consejo Ejecutivo.

ii) Variación de los sueldos y prestaciones en la Sede

38. La metodología de cálculo de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales proporciona un mecanismo para ajustar la paga en los años que median entre dos estudios amplios de los sueldos. Esos aumentos provisionales se basan en la evolución de dos índices de sueldos elaborados por el Ministère français du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Por consiguiente la Directora General aprobó, con efecto a partir del 1º de octubre de 2011, un incremento del 2,05% del sueldo neto del Cuadro de Servicios Generales en París y el correspondiente aumento de la remuneración pensionable y de la prima de idiomas. Las escalas de sueldos revisadas aplicables a París figuran en el **Anexo 5**; las primas de idiomas son, como sigue:

- Una prima por conocimiento de un primer idioma de 1.871 euros anuales. También se aplica una prima por conocimiento de un segundo idioma de 935 euros anuales.

Aplicación

39. El 1º de octubre de 2011 se empezaron a aplicar en la Sede la nueva escala de sueldos y los nuevos montos de los subsidios.

D. Condiciones de servicio sobre el terreno

i) Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común asignados lugares de destino no aptos para familias

Marco de descanso y recuperación

40. La Comisión aprobó un marco revisado para autorizar periodos de descanso y recuperación y sus correspondientes frecuencias (véase el **Anexo 6**), que en un principio debía empezar a regir el 1º de enero de 2012, aunque después se pospuso su aplicación hasta el tercer trimestre de 2012.

41. A efectos de interpretación del marco revisado, y para determinar las correspondientes prestaciones en lugares de destino no aptos para familias, la CAPI decidió:

- a) aprobar el texto siguiente para designar **lugares de destino no aptos para familias**:

El Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional podrá designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias a los efectos del pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles a los funcionarios que presten servicio en lugares de destino no aptos para familias. Esta disposición se aplicará a los lugares de destino respecto de los cuales el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas haya decidido que, por razones de seguridad, ningún familiar a cargo elegible podrá estar presente allí por un plazo de seis meses o más. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se pagará a los funcionarios contratados internacionalmente asignados a lugares de destino no aptos para familias.

- b) delegar en el Presidente de la Comisión la autoridad para designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias, tras haber consultado al Grupo de Trabajo encargado del examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno.

42. Además, la CAPI decidió recomendar a la Asamblea General que el período de ausencia autorizada por descanso y recuperación fuera de cinco días civiles consecutivos, más el tiempo de viaje aprobado.

Aplicación

43. Las medidas sobre ausencia autorizada previstas en la política de descanso y recuperación de la UNESCO ya se ajustaban al marco revisado de la CAPI. Tan pronto como la CAPI promulgue la lista revisada de lugares de destino en que se autorizan las licencias de descanso y recuperación, junto con las correspondientes frecuencias, se introducirán los cambios pertinentes.

Repercusiones financieras y administrativas

44. Las medidas hasta aquí descritas se incorporaron en el sistema de nómina STEPS sin superar los créditos presupuestarios previstos en el documento 36 C/5.

45. Es posible que el nuevo marco de descanso y recuperación y la sustitución de la prestación por condiciones de vida peligrosas por una prestación por peligrosidad se traduzcan en una reducción de los costos efectivos, aunque las consecuencias financieras generales serían mínimas, dado que la UNESCO tiene pocos funcionarios que presten servicio en lugares de destino de ese tipo.

46. Todo costo adicional se sufragará sin sobrepasar los créditos presupuestarios actuales.

Decisión propuesta

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

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando la Decisión 114 EX/8.5 y las Resoluciones 22 C/37 y 36 C/95,
2. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte III (A),
3. Toma nota de su contenido;
4. Invita a la Directora General a que siga velando por la participación de la UNESCO en los trabajos de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y tome en cuenta su informe.



Asamblea General

Distr. general
27 de enero de 2012

Sexagésimo sexto período de sesiones
Tema 141 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General

[sobre la base del informe de la Quinta Comisión (A/66/644)]

66/235. Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

La Asamblea General,

Recordando sus resoluciones 44/198, de 21 de diciembre de 1989, 51/216, de 18 de diciembre de 1996, 52/216, de 22 de diciembre de 1997, 53/209, de 18 de diciembre de 1998, 55/223, de 23 de diciembre de 2000, 56/244, de 24 de diciembre de 2001, 57/285, de 20 de diciembre de 2002, 58/251, de 23 de diciembre de 2003, 59/268, de 23 de diciembre de 2004, 60/248, de 23 de diciembre de 2005, 61/239, de 22 de diciembre de 2006, 62/227, de 22 de diciembre de 2007, 63/251, de 24 de diciembre de 2008, 64/231, de 22 de diciembre de 2009, y 65/248, de 24 de diciembre de 2010,

Habiendo examinado el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2011¹,

Reafirmando su adhesión al concepto de un solo régimen común unificado de las Naciones Unidas como la piedra angular de la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio del régimen común,

Reiterando la importancia de que se mantengan y mejoren los sueldos, las prestaciones y las normas relativas al personal del régimen común de las Naciones Unidas,

Convencida de que el régimen común de las Naciones Unidas constituye el mejor instrumento para conseguir personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad para la administración pública internacional, según se estipula en la Carta de las Naciones Unidas,

1. *Toma nota con aprecio* de la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional;
2. *Toma nota* del informe de la Comisión correspondiente a 2011¹;

¹ Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo sexto período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/66/30 y Corr.2).



3. *Alienta* a la Comisión a que siga coordinando y reglamentando las condiciones de servicio de los funcionarios de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, teniendo presentes las limitaciones que imponen los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales;

4. *Reafirma* la función que incumbe a la Asamblea General en la aprobación de las condiciones de servicio y los derechos de todos los funcionarios que prestan servicios en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, teniendo presentes los artículos 10 y 11 del estatuto de la Comisión²;

5. *Recuerda* los artículos 10 y 11 del estatuto de la Comisión y reafirma el papel central que incumbe a la Comisión en la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio y los derechos de todos los funcionarios que prestan servicios en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

1. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

1. *Reconoce* las condiciones de vida difíciles en que a menudo los funcionarios se ven obligados a desempeñar sus funciones oficiales y los trastornos que la movilidad por razones operacionales puede causar a los funcionarios;

2. *Hace suyas* las decisiones de la Comisión relativas al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles que figuran el párrafo 38 de su informe¹;

3. *Reafirma* la importancia de la movilidad para establecer una administración pública internacional más versátil, con capacidades múltiples y experiencia, que sea capaz de ejecutar mandatos complejos, y solicita a la Comisión que presente una sinopsis de los diferentes planes de prestaciones por movilidad existentes en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

4. *Toma nota* de las decisiones de la Comisión que figuran en el párrafo 47 de su informe y en el anexo III de dicho informe, y decide otorgar, con efecto a partir del 1 de enero de 2012, un aumento del 2,5% en las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y por no reembolso de los gastos de mudanza, y ajustar aplicando el mismo porcentaje la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias que reciben los funcionarios asignados a dichos lugares de destino;

5. *Toma nota también* de las conclusiones de la Comisión formuladas en el párrafo 59 de su informe respecto del establecimiento de la prestación por peligrosidad;

6. *Toma nota además* del párrafo 56 del informe de la Comisión en relación con las consecuencias financieras para el sistema de las Naciones Unidas resultantes del establecimiento de la prestación por peligrosidad;

2. Gestión de la actuación profesional

Recordando sus resoluciones 51/216 y 63/251,

² Resolución 3357 (XXIX), anexo.

Reconociendo la existencia de distintas estrategias y criterios de organización en el régimen común de las Naciones Unidas y considerando que sería conveniente adoptar un enfoque flexible con respecto a la gestión de la actuación profesional,

1. *Acoge con aprecio* la labor realizada por la Comisión con respecto al marco de gestión de la actuación profesional, que servirá de ayuda a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para conseguir y retener personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, según se estipula en la Carta;

2. *Observa* que la Comisión tiene previsto continuar su labor en relación con las recompensas y los incentivos, y le solicita que tome la iniciativa de analizar nuevos enfoques en la gestión de los recursos humanos;

3. *Aprueba* el marco de gestión de la actuación profesional que figura en el anexo IV del informe de la Comisión¹, el cual deberán tener en cuenta las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a la hora de consolidar sus políticas al respecto, y solicita a la Comisión que la informe, en su sexagésimo octavo período de sesiones, sobre las medidas que hayan aplicado las organizaciones en respuesta a las recomendaciones de la Comisión;

4. *Recuerda* el párrafo 90 del informe de la Comisión, observa que la Comisión tiene la intención de examinar la cuestión de los escalones por mérito, y solicita a la Comisión que la informe de sus conclusiones al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

3. Metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación

1. *Hace suya*, con efecto en el año académico en curso a partir del 1 de enero de 2012, la modificación de los requisitos en vigor para tener derecho al subsidio de educación que figura en el párrafo 96 a) del informe de la Comisión¹;

2. *Invita* a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que armonicen las condiciones exigidas para recibir el subsidio de educación en lo que respecta a la edad mínima, según se especifica en el párrafo 96 a) del informe de la Comisión;

B. Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores

1. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

Recuerda los párrafos 103 y 123 del informe de la Comisión¹ y el párrafo 2 de la sección I.A de su resolución 51/216, y solicita a la Comisión que estudie la viabilidad y conveniencia de posibles medidas que permitan reflejar en la administración del ajuste por lugar de destino la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación; que determine si está facultada para adoptar medidas de ese tipo; que ejerza esa facultad, si procede; y que la informe al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones;

2. Escala de sueldos básicos/mínimos

Recordando su resolución 44/198, en la que estableció un nivel de sueldos netos mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestan servicios en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública

utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos),

1. *Aprueba*, con efecto a partir del 1 de enero de 2012, como recomienda la Comisión en el párrafo 120 *a)* de su informe¹, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos en cifras brutas y netas para los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores que figura en el anexo V.A de dicho informe;

2. *Aprueba también*, con efecto a partir del 1 de enero de 2012, como recomienda la Comisión en el párrafo 120 *b)* de su informe, las tasas revisadas de contribuciones del personal aplicadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos del personal del Cuadro Orgánico y de categorías superiores que figura en el anexo V.B de dicho informe;

3. *Hace suya* la decisión de la Comisión que figura en el párrafo 121 de su informe de que las tasas de contribución del personal aplicadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos se examinen cada tres años y se revisen cuando corresponda;

3. Evolución del margen

Recordando la sección I.B de su resolución 51/216 y el mandato permanente que ha conferido a la Comisión para que siga examinando la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos) en puestos comparables en Washington, D.C. (denominada “el margen”),

1. *Reafirma* que debería mantenerse el intervalo de 110 a 120 para el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación, en el entendimiento de que el margen se mantendría cerca del punto medio conveniente de 115 durante cierto tiempo;

2. *Observa* que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. se estima en 114,9 para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011 y que el promedio del margen en los últimos cinco años (de 2007 a 2011) se sitúa en 114,1;

4. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada

Toma nota de la decisión de la Comisión que figura en el párrafo 106 de su informe¹ de dar por concluido el estudio en curso para determinar la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire y de realizar el próximo estudio en 2016;

5. La diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas

1. *Observa* la situación en cuanto a la distribución geográfica en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y las medidas adoptadas por esas organizaciones para lograr un equilibrio geográfico equitativo;

2. *Hace suya* la decisión de la Comisión de estudiar las políticas de contratación y de volver a examinar la cuestión con las medidas recomendadas para propiciar una mayor diversidad;

3. *Solicita* a la Comisión que, a la hora de formular propuestas sobre medidas que propicien la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas, tenga presente que la consideración primordial para la contratación de funcionarios ha de ser su competencia profesional, lo cual es imprescindible para que las organizaciones puedan cumplir sus mandatos;

C. Condiciones de servicio sobre el terreno

1. Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias

1. *Recuerda* la sección C de su resolución 65/248, y solicita a la Comisión que, en el contexto de su informe anual, la informe sobre la aplicación de sus decisiones relativas a la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias durante el período de transición;

2. *Solicita* a la Comisión y al Secretario General, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que presten la debida atención a la aplicación oportuna de sus decisiones sobre la armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que prestan servicios en lugares de destino no aptos para familias;

2. Marco de descanso y recuperación

Recordando el párrafo 19 de la sección C de su resolución 65/248, en el que solicitó a la Comisión que regulara el marco de descanso y recuperación,

Aprueba, con efecto a partir del 1 de enero de 2012, el marco revisado de criterios para autorizar los viajes de descanso y recuperación y sus correspondientes frecuencias que figura en el párrafo 238 y el anexo VIII del informe de la Comisión¹.

*93ª sesión plenaria
24 de diciembre de 2011*

ANNEX II

Mobility Allowance								
Effective from 1 January 2012								
(annual amounts in USD)								
P-1 to P-3					P-1 to P-3			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
P-4 to P-5					P-4 to P-5			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D-1 and above					D-1 and above			
Dependency Status					Single Status			
Number of assignments					Number of assignments			
Duty station category	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670

Hardship Allowance						
Effective 1 January 2012						
(annual amounts in USD)						
Duty station category	P-1 to P-3		P-4 and P-5		D-1 and above	
	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

Non-removal Allowance						
Effective 1 January 2012						
(annual amounts in USD)						
Duty station category	P-1 to P-3		P-4 and P-5		D-1 and above	
	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status	Dependency status	Single status
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

Additional Hardship Allowance for service in non-family duty stations			
Effective 1 January 2012			
	Group 1 (P-1 to P-3)	Group 2 (P-4 and P-5)	Group 3 (D-1 and above)
With dependant	17 440	20 920	23 250
Single	6 540	7 845	8 720

ANNEX III

DANGER PAY: DEFINITION AND CRITERIA

Danger pay is a non-pensionable allowance payable to staff members who are required to work in duty stations where very dangerous conditions prevail. The Chairman of the International Civil Service Commission (ICSC) is responsible for authorizing the application of danger pay to a duty station based on the recommendations from the [United Nations Department of Safety and Security \(DSS\)](#) and WHO.

The duty stations where very dangerous conditions prevail comprise the following:

- (a) duty stations where United Nations staff members owing to the very fact of their association with, or employment by, an organization of the United Nations Common System, are clearly, persistently and directly targeted or where premises are clearly, persistently and directly targeted, thus presenting an imminent and constant threat to staff and activities;
- (b) duty stations where United Nations staff or premises are at high risk of becoming collateral damage in a war or active armed conflict;
- (c) non-protected environments where medical staff are specifically at risk to their life when deployed to deal with public health emergencies as declared by WHO.

ANNEX IV

**Salary scale for staff in the Professional category and above, showing annual gross salaries and net equivalents after deduction of staff assessment
(in US dollars – effective from 1 January 2012)**

	Grade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Gross	189 349														
	Net Dependiant	146 044														
	Net Single	131 432														
ADG	Gross	172 071														
	Net Dependiant	133 950														
	Net Single	121 297														
D-2	Gross	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net Dependiant	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net Single	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Gross	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net Dependiant	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net Single	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Gross	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net Dependiant	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net Single	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Gross	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net Dependiant	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net Single	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Gross	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net Dependiant	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net Single	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Gross	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net Dependiant	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net Single	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Gross	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net Dependiant	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net Single	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

In addition, staff in the Professional category and above receive a post adjustment amount that varies according to the duty station.

ANNEX V

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Grade	Steps/Echelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Pensionnable	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Pensionnable	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Pensionnable	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Pensionnable	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Pensionnable	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Pensionnable	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Pensionnable	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

The exchange rate used for the conversion of net salary amounts to gross is US \$1 = €0.7348, being the average of exchange rates for the previous 36 months, including the month of adjustment.

General Service Category at Headquarters

Cadre du personnel de service et de bureau au Siège

Annex 5 cont

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Grade		Steps/Echelons											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Pensionnable	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Pensionnable	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Pensionnable	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Pensionnable	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Pensionnable	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Pensionnable	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Pensionnable	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Echelon au titre de la longévité

The exchange rate used for the conversion of net salary amounts to gross is US \$1 = €0.7348, being the average of exchange rates for the previous 36 months, including the month of adjustment.

ANNEX VI**REVISED FRAMEWORK FOR REST AND RECUPERATION BREAKS**

Frequency cycle	Conditions
4 weeks	Extreme emergency situations <ul style="list-style-type: none"> • Where danger pay is authorized by the Chairman of ICSC.
6 weeks	Exceptional and temporary situations in non-family/restricted duty stations <ul style="list-style-type: none"> • Active conflict; • Natural disasters and other similar extreme situations.
8 weeks	Non-family/restricted duty stations <ul style="list-style-type: none"> • All duty stations declared by the Department of Safety and Security as restricted for all eligible dependants for security reasons; • All duty stations designated as non-family by the Chairman of ICSC.
12 weeks	Duty stations with high levels of hardship <ul style="list-style-type: none"> • Non-capital duty stations with a hardship classification of D or E; • Exceptional cases of category E capital cities.

ANNEXE 2

**Prime de mobilité
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Prime de mobilité en vigueur au 1^{er} janvier 2012								
(montants annuels en dollars des États-Unis)								
P-1 à P-3 Avec personne(s) à charge					P-1 à P-3 Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760
P-4 et P-5 Avec personne(s) à charge					P-4 et P-5 Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210
D-1 et au-dessus Avec personne(s) à charge					D-1 et au-dessus Sans personne à charge			
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations			
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670

ANNEXE 2 (suite)

**Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

**Prime de non-déménagement
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

**Indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail
dans les lieux d'affectation famille non autorisée
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

	Groupe 1 (P-1 à P-3)	Groupe 2 (P-4 et P-5)	Groupe 3 (D-1 et au-dessus)
Avec personne(s) à charge	17 440	20 920	23 250
Sans personne à charge	6 540	7 845	8 720

ANNEXE 3

Prime de danger : définition et critères

La prime de danger est une indemnité exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension qui est versée aux membres du personnel appelés à travailler dans des lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses. Le Président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est chargé d'autoriser l'application de la prime de danger à un lieu d'affectation sur la base des recommandations du [Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU](#) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Les lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses comprennent :

- (a) les lieux d'affectation où les membres du personnel des Nations Unies, du fait même de leur association avec une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou de leur emploi par cette organisation, sont, ou se trouvent dans des locaux qui sont, de façon manifeste et persistante, directement visés par des attaques qui représentent une menace imminente et constante pour le personnel et ses activités ;
- (b) les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies risquent fortement de subir les effets collatéraux de la guerre ou d'hostilités armées ;
- (c) les lieux où le personnel médical, déployé en cas d'urgence de santé publique déclarée par l'Organisation mondiale de la santé dans un environnement non protégé, court manifestement des risques pour sa vie.

ANNEXE 4

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur Traitements annuels bruts et équivalents nets après retenues au titre du régime d'imposition du personnel

(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1^{er} janvier 2012)

	Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Brut	189 349														
	Net avec personne(s) à charge	146 044														
	Net sans personne à charge	131 432														
ADG	Brut	172 071														
	Net avec personne(s) à charge	133 950														
	Net sans personne à charge	121 297														
D-2	Brut	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net avec personne(s) à charge	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net sans personne à charge	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Brut	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net avec personne(s) à charge	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net sans personne à charge	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Brut	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net avec personne(s) à charge	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net sans personne à charge	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Brut	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net avec personne(s) à charge	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net sans personne à charge	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Brut	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net avec personne(s) à charge	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net sans personne à charge	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Brut	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net avec personne(s) à charge	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net sans personne à charge	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Brut	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net avec personne(s) à charge	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net sans personne à charge	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

De plus, le personnel du cadre organique et de rang supérieur perçoit un ajustement pour affectation, qui varie en fonction du lieu d'affectation.

ANNEXE 5

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Classe	Steps/Échelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

Personnel du cadre de service et de bureau au Siège

BARÈME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable aux membres du personnel en service au 31 décembre 1999

À compter du 1^{er} octobre 2011

En euros

ANNEXE 5 (suite)

General Service Category at Headquarters

Personnel du cadre de service et de bureau au Siège

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

BARÈME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable aux membres du personnel recrutés à partir du 1^{er} janvier 2000

Effective 1 October 2011

À compter du 1^{er} octobre 2011

In Euros

En euros

Level/Classe		I	II	III	IV	V	Steps/Échelons						
							VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII (*)
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Échelon d'ancienneté

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE 6

Cadre révisé pour les congés de repos et récupération

Fréquence	Conditions
4 semaines	Situations d'extrême urgence • Lorsque le Président de la CFPI a autorisé le versement de la prime de danger
6 semaines	Situations exceptionnelles et temporaires dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Conflit actif • Catastrophes naturelles et autres situations extrêmes similaires
8 semaines	Lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions • Tous les lieux d'affectation que le Département de la sûreté et la sécurité, pour des raisons de sécurité, déclare d'accès restreint pour les personnes à charge remplissant les conditions requises • Tous les lieux d'affectation déclarés famille non autorisée par le Président de la CFPI
12 semaines	Lieux d'affectation dans lesquels les conditions de vie et de travail sont extrêmement difficiles • Lieux d'affectation autres que la capitale classés dans les catégories D ou E • Cas exceptionnels de capitales de catégorie E

B. Ejecución del Programa de Participación y la ayuda de emergencia

(Aplicación de las Decisiones 177 EX/56 y 187 EX/6 (VIII) y de la Resolución 36 C/69)

1. El presente documento se refiere de forma analítica a las solicitudes presentadas por Estados Miembros y organizaciones internacionales no gubernamentales para el ejercicio 2012-2013 y aprobadas por la Directora General al 11 de julio de 2012, así como a 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 **1.263** solicitudes, por un total de **33.250.266** dólares estadounidenses, de los Estados Miembros, los Miembros Asociados y las organizaciones internacionales no gubernamentales. Hasta la fecha, la Directora General **ha aprobado 191 solicitudes** por una cuantía de **4.196.158** dólares, comprendidas 4 solicitudes de ayuda de emergencia. Esta cantidad, que representa el **34% del presupuesto asignado** a este Programa en el documento 36 C/5 (12.055.000 dólares), se desglosa como sigue:

- **Estados Miembros:** 3.776.939 dólares correspondientes a 179 solicitudes;
- **Organizaciones no gubernamentales internacionales:** 132.400 dólares correspondientes a 8 solicitudes;
- **Ayuda de emergencia** – 198.000 dólares para 4 solicitudes de ayuda de emergencia.

3. El Comité Intersectorial se reunió tres veces desde el comienzo del bienio. La primera reunión se consagró exclusivamente a África por ser una prioridad global de la UNESCO. Se concedió especial atención al perfeccionamiento de la evaluación de los proyectos por los sectores del programa. El Comité veló en particular por que los proyectos aprobados guardaran relación con las prioridades globales y los programas estratégicos de la Organización, y que redundaran sobre todo en beneficio de África, los Países Menos Adelantados (PMA), los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (PEID) y los países en desarrollo. Además, teniendo en cuenta la considerable disminución de los créditos asignados al Programa de Participación con cargo al Programa Ordinario, el Comité estimó apropiado reducir las cuantías solicitadas para sufragar ciertos rubros de gastos como los gastos de viaje, el equipo, los honorarios de consultores y las publicaciones.

4. La mejora de la comunicación con las delegaciones permanentes y las comisiones nacionales siguió siendo una prioridad para la Sección del Programa de Participación a lo largo del proceso de preparación de las solicitudes, evaluación de los proyectos, preparación de las reuniones del Comité Intersectorial sobre el Programa de Participación (PP) y con posterioridad a la aprobación de las solicitudes. A este respecto, se puso especial empeño en ayudar a los Estados Miembros a preparar y presentar mejor sus solicitudes, enviándoles un documento de orientación (30 puntos de referencia) junto con la circular de la Directora General para el bienio en curso, lo cual fue muy apreciado por los Estados Miembros.

5. Por otra parte, el Subdirector General de Relaciones Exteriores e Información Pública (ADG/ERI) explicó los criterios y las modalidades del proceso del Programa de Participación con motivo de las consultas regionales de la Directora General con los Estados Miembros y las comisiones nacionales sobre la preparación de los documentos 37 C/4 y 37 C/5 que tuvieron lugar en Abidjan (Côte d'Ivoire) y en Than Hoa (Viet Nam). También se hizo esa presentación en el marco del seminario subregional de las comisiones nacionales celebrado en Accra (Ghana) en abril pasado, y se prevén otras para las demás consultas regionales en septiembre próximo.

6. No obstante, pese a los esfuerzos realizados, subsisten ciertas deficiencias en la presentación de las solicitudes con cargo al Programa de Participación debido a formularios rellenos de manera incompleta, la ausencia de facturas pro forma para la adquisición de equipos, proyectos que no corresponden a los ámbitos de competencia de la Organización, una descripción insuficiente del proyecto o el presupuesto que no corresponde a los criterios estipulados en la Resolución 36 C/69 de la Conferencia General sobre el Programa de Participación. A este respecto, el Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública (ERI) mantuvo un diálogo constante con las comisiones nacionales a fin de recabar la información complementaria necesaria para una reevaluación de las solicitudes.

7. Por otra parte, pese al envío de múltiples recordatorios varias comisiones nacionales aún no han presentado sus informes financieros y de evaluación 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 pese a que sus solicitudes hayan sido aprobadas. Si bien se han logrado algunos avances para resolver esos expedientes, el asunto sigue siendo preocupante en términos de contabilidad y debería también tratarse en la auditoría de la administración y gestión del Programa de Participación que realizará el Auditor Externo en septiembre de 2012.

8. Con respecto a la presentación de los informes financieros y su conformidad con la Resolución 35 C/67, algunos países entregaron informes financieros cuyo reparto del presupuesto no correspondía al que se había aprobado inicialmente. Además, gran parte de esos informes no llevaban fecha y con frecuencia faltaban los sellos y los nombres y cargos de los firmantes. Se invita a los países beneficiarios a respetar rigurosamente los rubros de gastos aprobados tal como se indican en la carta de aprobación y a velar por que los informes se presenten como corresponde.

9. En respuesta al llamamiento de la Directora General en el que invitó a los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) a reservar el Programa de Participación para los países en desarrollo, los siguientes Estados Miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la 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 estadounidenses según el Banco Mundial: Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos de América, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y República de Corea. A esos países se suman Arabia Saudita, Barbados, el Brasil, los Emiratos Árabes Unidos, Estonia, la Federación de Rusia, la India, Kuwait, Tailandia y Turquía.

10. 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 en favor de África, las mujeres, los jóvenes, los Países Menos Adelantados (PMA), los países en desarrollo, los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (PEID), los países en situaciones posteriores a crisis o desastres, así como los países de ingresos medios y los países en transición. También contienen los datos relativos a la ayuda de emergencia.

a) Distribución por sector del programa de las solicitudes aprobadas

Sector	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
ED	85	1 870 308
SC	31	608 061
SHS	11	225 620
CLT	27	545 000
CI	19	410 350
ODG/GE (Igualdad entre hombres y mujeres)	3	52 600
ERI	1	26 000
BSP	2	39 000
Subtotal	179	3 776 939

b) Distribución de las solicitudes aprobadas por región

Región	Número de solicitudes	Fondos aprobados \$
África	95	2 072 839
Asia y el Pacífico	38	816 446
América Latina y el Caribe	23	450 108
Europa (Grupo II)	14	250 546
Estados árabes	9	187 000
Organizaciones internacionales no gubernamentales	8	132 400
Subtotal	187	3 909 339
Ayuda de emergencia	4	198 000
Fondos traspasados IIPE*		88 819
Total	191	4 196 158
Saldo aún no asignado		7 832 542
Total		12 028 700

* Fondos no utilizados en 2011 y traspasados a 2012

c) Distribución por grupo cuyas necesidades se toman en cuenta en todos los programas de la UNESCO

Grupo	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
África	95	2 072 839
Mujeres	20	448 263
Jóvenes	22	433 888
Países Menos Adelantados	78	2 196 852
Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (PEID)	30	546 608

11. 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 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 que colaboran oficialmente con la UNESCO

Región	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
África	4	61 000
América Latina y el Caribe	1	20 000
Asia y el Pacífico	2	35 000
Europa (Grupo I)	1	16 400
Total	8	132 400

- b) Distribución por sector del programa de las solicitudes aprobadas, presentadas por las organizaciones internacionales no gubernamentales que colaboran oficialmente con la UNESCO

Sector	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
ED	5	76 000
SHS	2	40 000
ODG/GE (Igualdad entre hombres y mujeres)	1	16 400
Total	8	132 400

12. Distribución de las solicitudes aprobadas en el marco de la ayuda de emergencia

	Número de solicitudes	Cantidad aprobada \$
Congo	1	50 000
Comoras	1	50 000
Madagascar	1	48 000
Palestina	1	50 000
Total	4	198 000

Decisión propuesta

13. Teniendo en cuenta lo que antecede, el Consejo Ejecutivo podría adoptar la siguiente decisión:

El Consejo Ejecutivo,

- 1) Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte III B),
- 2) Toma nota del análisis detallado de la ejecución del Programa de Participación y la ayuda de emergencia y de los resultados obtenidos;
- 3) Invita a la Secretaría y a los Estados Miembros a realizar esfuerzos sostenidos para seguir optimizar en mayor medida este Programa para mejorar su eficacia y pertinencia en beneficio de los grupos prioritarios de Estados Miembros, tal como se definen en la Resolución 36 C/69 relativa al Programa de Participación.

C. Posibilidad de una política de libre acceso a todas las publicaciones producidas por la UNESCO (Aplicación de la Decisión 187 EX/10)

1. En respuesta a la Decisión 187 EX/10 del Consejo Ejecutivo, en la que pedía a la Directora General que le presentara en su 190ª reunión un informe sobre la política de la UNESCO en materia de libre acceso, en el presente documento se expone brevemente la política interna de la Organización en materia de aplicación del libre acceso. El Consejo de Publicaciones examinó la política en colaboración con el Sector CI, comprendidas todas sus repercusiones jurídicas para la UNESCO.

2. Como no se prevé financiación para este proyecto en el actual documento C/5, habrá que conseguir recursos extrapresupuestarios con ese fin. El Sector de Relaciones Exteriores e Información Pública buscará financiación extrapresupuestaria, en colaboración con el Sector de Comunicación e Información, en el marco de la estrategia de aumento de capacidades en materia de libre acceso. Una vez conocidos los costos exactos, se someterán al Consejo Ejecutivo varias opciones para la financiación.

Fundamentos de la política

3. De conformidad con el objetivo de la Organización de conservar, hacer progresar y difundir el saber, la UNESCO afirma que todas sus publicaciones (por ejemplo, impresas, audiovisuales y multimedia) serán accesibles gratuitamente en línea, siempre que sea jurídicamente posible, en su sitio web.

4. La UNESCO aprobará una política de libre acceso que proporcionará acceso sin límites a información examinada por homólogos, especializada y resultante de la investigación. En virtud de esta política la UNESCO, en calidad de titular de los derechos, concede un derecho irrevocable de acceso en todo el mundo para copiar, utilizar, distribuir, transmitir y crear obras derivadas en cualquier formato para actividades lícitas, mencionando debidamente al autor original.

Alcance y limitaciones

5. Este punto puede leerse conjuntamente con el punto 13.5 del Manual Administrativo relativo a las publicaciones.

6. Por regla general, todas las obras publicadas por la UNESCO y las publicaciones externas que reciban apoyo financiero de la Organización deberán ser de libre acceso y traer aparejado el derecho de copiar, distribuir y transmitir la obra, con fines no comerciales y mencionando debidamente a la UNESCO como autora.

7. La política será aplicable a todas las publicaciones de la UNESCO, incluidas aquellas publicadas antes de la aprobación de esta política (cuando sea jurídicamente posible).

8. La política no se aplicará a obras derivadas de proyectos en cuyo marco la Organización haya concertado un acuerdo especial con organismos donantes o externos para difundir las publicaciones por vías distintas del libre acceso, en particular mediante acuerdos de coedición y de concesión de licencias.

9. Las publicaciones también podrán estar disponibles por otros cauces con valor agregado como impresos, CD, DVD, publicaciones electrónicas y aplicaciones, entre otras.

Sistema de licencias

10. El libre acceso supone pasar de una modalidad de reparto de los derechos de tipo “Todos los derechos reservados” a un sistema de tipo “Algunos derechos reservados”, según el cual la UNESCO alentará determinados usos de sus contenidos por terceros sin que tengan que solicitar autorización. Con arreglo a ese sistema, la UNESCO puede elegir una serie de condiciones que desee aplicar a cada publicación u otro tipo de contenido (para autorizar o no las obras derivadas o la utilización con fines comerciales, por ejemplo).

11. La UNESCO recurrirá a un sistema de licencias Creative Commons (CC) con “Algunos derechos reservados” en cuanto llegue a un acuerdo con Creative Commons sobre una versión que puedan utilizar las organizaciones intergubernamentales. Están actualmente en curso conversaciones entre CC y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Depósito de contenidos en libre acceso

12. La UNESCO mantendrá un depósito de contenidos en libre acceso con todas las publicaciones de la UNESCO y sus metadatos pertinentes para facilitar la recuperación de las publicaciones por el público en general.

Responsabilidades

13. El Consejo de Publicaciones se encargará de interpretar esta política, resolver las controversias relativas a su interpretación y aplicación, y recomendar modificaciones al personal directivo. El Consejo de Publicaciones revisará la política al cabo de 18 meses y presentará un informe al respecto al personal directivo.

Decisión propuesta

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

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando su Decisión 187 EX/10, en la que pidió a la Directora General que examinara “la posibilidad de definir y adoptar una política de libre acceso para todas las publicaciones producidas por la UNESCO o con su apoyo”,
2. Acoge con satisfacción la propuesta inicial que figura en el documento 190 EX/5 Parte III C);
3. Invita a la Directora General a que en su 191ª reunión le presente un proyecto de política de libre acceso a las publicaciones de la UNESCO y le proporcione todos los detalles necesarios sobre sus consecuencias, en particular las de índole jurídica y financiera,

D. Gastos de funcionamiento correspondientes a la gestión de los órganos rectores
(Aplicación de la Decisión 189 EX/14 (III))

1. De conformidad con la hoja de ruta, y como se pidió en la Decisión 189 EX/14 (III), la Directora General examinó la manera en que se podrían presentar nuevas propuestas al Consejo Ejecutivo para reducir aún más los gastos de funcionamiento vinculados a la gestión de los órganos rectores sin poner en peligro la calidad de su labor, basándose en la experiencia concreta de la aplicación de las Decisiones 184 EX/17 y 185 EX/20 y en los debates celebrados en su 189ª reunión.
2. Como se indicó anteriormente, en el contexto general de la preferencia de los Estados Miembros por no proceder a reformas radicales, en los últimos bienios ya se ha hecho mucho para racionalizar gradualmente los gastos de los órganos rectores (anteriores informes dirigidos a la Conferencia General y al Consejo Ejecutivo lo demuestran), especialmente reduciendo las tiradas, racionalizando la documentación y el orden del día, reduciendo la duración de las sesiones y reuniones y controlando estrictamente la asistencia temporal y las horas extraordinarias, entre otras cosas. Además, los Estados Miembros señalaron reiteradamente que no había que poner en peligro la calidad de los servicios que se les prestan en los órganos rectores.
3. A raíz de la decisión adoptada sobre este tema por el Consejo en su última reunión, se calculó que las repercusiones de las medidas de ahorro acordadas, en particular por lo que se refiere a los viáticos y dietas, ascenderían a unos 420.000 dólares para lo que resta del bienio. Además, se analizaron nuevamente (en especial a la luz de la experiencia de la 189ª reunión del Consejo) los gastos de funcionamiento de las Secretarías del Consejo Ejecutivo y la Conferencia General, y se prevén pequeños ajustes suplementarios a la baja. Con respecto a la plantilla de la Secretaría de los órganos rectores (GBS), cabe recordar que en las propuestas iniciales del C/5 para GBS ya se preveía una reducción del 10 por ciento de los gastos de personal. Habida cuenta de la dimensión de GBS (10 funcionarios) y su recurso cíclico a asistencia temporal, en esta etapa no se están tomando otras medidas de racionalización, aunque al final del bienio quedarán vacantes dos puestos y, por ende, se congelarán o abolirán, de conformidad con las directrices vigentes, y se reasignarán las correspondientes funciones. Todos estos ajustes se han tomado en cuenta en los planes de trabajo revisados de GBS, que arrojan ahora un probable déficit presupuestario de aproximadamente 1.300.000 dólares en lugar de la estimación inicial de 1.800.000 dólares.
4. GBS trabaja sobre otras iniciativas de racionalización y ahorro, centrándose en dos ejes principales: i) de conformidad con la decisión adoptada por el Consejo en su 189ª reunión, se envió una carta a todos los miembros pidiéndoles que renunciaran con carácter voluntario a los viáticos y dietas a los que aún tienen derecho, y que contribuyeran a los gastos correspondientes a servicios lingüísticos; se enviará una carta análoga a todos los Estados Miembros antes de la Conferencia General en 2013, pidiendo su asistencia para contribuir a los gastos de la participación en la Conferencia de representantes de los PMA y a los correspondientes a servicios lingüísticos; ii) se reforzaron las restricciones relativas a la documentación, con la introducción gradual de una extensión máxima *absoluta* de los documentos, aun para los informes, de 12 a 15 páginas, que es la que aplican las Naciones Unidas. GBS analizará los resultados de estas iniciativas después de la 190ª reunión, antes del examen de finales de 2012 y, sin querer suscitar falsas expectativas, confía en poder lograr ahorros suplementarios por valor de 200 a 300.000 dólares (sumando el Consejo y la Conferencia).
5. En resumen, fuera de las medidas y los objetivos antes expuestos en esta etapa no pueden formularse otras propuestas.



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5 Parte III Add.

PARÍS, 5 de octubre de 2012
Original: Francés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE III

ASUNTOS RELATIVOS A LA GESTIÓN

ADDENDUM

COMENTARIOS DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

De conformidad con el punto 2805.7 del Manual administrativo de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) presenta sus observaciones sobre este informe de la Directora General.

El STU acoge con satisfacción este documento y, en lo referente a las cuestiones relativas al personal, en particular la Parte A (informe anual de la CAPI), alienta a la Directora General a seguir aplicando en la UNESCO las decisiones de la CAPI de modo transparente y evidentemente en consulta con las asociaciones del personal.



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5 Parte III Add.2

PARÍS, 8 de octubre de 2012
Original: Francés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE III

EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN Y LA AYUDA DE EMERGENCIA

ADDÉNDUM 2

RESUMEN

El presente documento contiene informaciones complementarias sobre la ejecución del Programa de Participación y la ayuda de emergencia posteriores a la publicación del documento 190 EX/5, Parte III, el pasado mes de agosto.

1. Desde la publicación del documento 190 EX/5, Parte III, el pasado mes de agosto, el Comité Intersectorial sobre el Programa de Participación ha celebrado dos reuniones en el curso de las cuales recomendó 87 solicitudes por una cuantía total de 1.848.203 dólares. Dichas solicitudes se exponen en línea en la siguiente dirección: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf#page=19>

2. Hasta la fecha, la Directora General ha aprobado un total de 278 solicitudes por una cuantía total de 6.052.482 dólares, comprendida la ayuda de emergencia. El índice de aprobación asciende, pues, al 50% del presupuesto reservado a los Estados Miembros por concepto de costos directos del Programa de Participación. Dicho porcentaje de aprobación, más elevado que en los bienios anteriores, es fruto de un esfuerzo concertado para optimizar el proceso de tramitación de las solicitudes por la Secretaría. El porcentaje de gastos, que asciende al 21%, no toma en cuenta la última reunión del Comité Intersectorial de 14 de septiembre de 2012. Hasta ahora, la Secretaría solo ha podido abonar los fondos aprobados a los países beneficiarios que han presentado informes financieros y de evaluación al día correspondientes a todos los fondos entregados a esos Estados para proyectos realizados antes del 31 de diciembre de 2011.

3. Los fondos de los demás proyectos aprobados en el marco del PP para 2012-2013 se pondrán a disposición de los Estados Miembros a medida que vayan entregando los informes de los bienios anteriores, conforme a lo dispuesto en la Resolución 35 C/67. Cabe recordar que es la primera vez que dicha resolución estipula que los informes financieros y de evaluación deben ser presentados a más tardar el 30 de abril de 2012. Ahora bien, es menester asimismo hacer constar que la Secretaría sigue recibiendo informes en el mes de septiembre, lo cual no puede por menos que retrasar el abono de los fondos aprobados para 2012-2013 por el Comité en junio y julio.

4. La Secretaría hará lo necesario para que toda la consignación presupuestaria reservada al PP para este bienio se apruebe en febrero de 2013 a más tardar, a fin de dar a los beneficiarios tiempo suficiente para ejecutar sus proyectos y presentar a tiempo los obligatorios informes financieros y de evaluación.



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5 Parte IV

PARÍS, 27 de agosto de 2012
Original: Inglés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE IV

ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

RESUMEN

Este documento tiene por objeto informar a los miembros del Consejo Ejecutivo sobre los progresos realizados en la aplicación de las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo y de las resoluciones aprobadas por la Conferencia General en sus reuniones anteriores.

La Parte IV de este documento contiene información sobre los siguientes asuntos relativos a los recursos humanos:

A. Informe de la Directora General sobre la utilización de contratos de consultoría en 2011

De conformidad con las Decisiones 171 EX/35 y 186 EX/6 Parte VIII, la Directora General presenta su informe sobre la utilización de los contratos de consultoría por la Secretaría en 2011.

En su Decisión 186 EX/6 Parte VIII, el Consejo Ejecutivo alentó a la Directora General a continuar sus esfuerzos por suministrar más información sobre el contenido de los contratos de consultoría y los servicios que han de prestarse y le pidió que acelerara la aplicación de las recomendaciones del Auditor Externo relativas a los procesos competitivos (solo deberían concederse exenciones por razones excepcionales y justificadas); la creación de un registro único de consultores y de una base de datos única de todos los titulares de contratos temporales; el análisis de las misiones que deban encomendarse al personal permanente y las que incumban a la asistencia temporal; y la formación del personal.

En su Decisión, el Consejo Ejecutivo también recordó la necesidad de lograr, dado un mismo nivel de competencias, una distribución geográfica más amplia y un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación de consultores.

Por último, el Consejo Ejecutivo invitó a la Directora General a que, cuando le presentara su próximo informe sobre la utilización de contratos de consultoría en la Secretaría, incluyera información sobre los contratos individuales específicos para autores, fotógrafos y especialistas de la producción de cine y vídeo, y también sobre los contratos de servicios adjudicados a organizaciones comerciales;

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 29.

B. Primer balance de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016: Plan de Acción 2011-2016

En su 36ª reunión, la Conferencia General refrendó la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016 presentada por la Directora General, e invitó 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.

La Conferencia General pidió asimismo a la Directora General que presentara un primer balance de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016 al Consejo Ejecutivo en su 189ª reunión. Posteriormente, habida cuenta del breve tiempo disponible para presentar el informe (menos de tres meses entre la Conferencia General y la reunión adelantada del Consejo Ejecutivo), se decidió posponer el Informe sobre la Estrategia de gestión de recursos humanos a la 190ª reunión.

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo: decisión propuesta en el párrafo 10.

C. Distribución geográfica y equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría

En cumplimiento de la Resolución 36 C/97 y la Decisión 187 EX/6 IX), la Directora General presenta una nota informativa sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría.

ÍNDICE

	Página
A. Informe de la Directora General sobre la utilización de contratos de consultoría en 2011 (Aplicación de la Decisión 186 EX/6 VIII)	1
B. Primer balance de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016: Plan de Acción 2011-2016 (Aplicación de la Decisión 187 EX/6 X, la Resolución 36 C/96 y la Decisión 189 EX/15 II)	35
C. Distribución geográfica y equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría (Aplicación de la Decisión 187 EX/6 IX)	55

A. Informe de la Directora General sobre la utilización de contratos de consultoría en 2011 (Aplicación de la Decisión 186 EX/6 VIII)

Introducción

1. En la UNESCO se utilizan tres tipos de contrato de servicios: los suscritos con organizaciones con fines lucrativos (que sustituyen a los antiguos contratos de honorarios, que ya no se usan), con organizaciones sin ánimo de lucro y con consultores y otros especialistas. El presente informe abarca los contratos individuales adjudicados a consultores y otros especialistas y, atendiendo a lo solicitado en la Decisión 186 EX/6 VIII, la información sobre contratos con organizaciones “con fines de lucro” se presentará al Consejo Ejecutivo en un documento de la serie INF (190 EX/INF.13).
2. Los contratos individuales se adjudican a consultores y otros especialistas que contrata la UNESCO para que desempeñen funciones consultivas o de asesoramiento o para que aporten las competencias, la experiencia y los conocimientos necesarios para la prestación de servicios o la entrega de productos concretos. El contrato con fines de lucro se utiliza para instituciones o empresas y se rige por las normas de compra de la UNESCO relativas a los procesos competitivos.
3. En respuesta a la petición del Consejo Ejecutivo de información suplementaria, en el Anexo 1 se proporcionan datos sobre los ámbitos temáticos abarcados por los contratos en 2011. En los 12 meses últimos se aplazó la labor de ajuste destinada a mejorar esta información porque se asignaron prioritariamente los recursos de TI a desarrollar un nuevo dispositivo de gestión de contratos en línea. Ya se ha reanudado la labor y para el informe del año próximo debería disponerse de datos sobre el tipo de expertos contratados y los productos que suministran.
4. En cumplimiento de la Decisión 179 EX/33, se publica en línea una lista de los contratos de consultoría adjudicados por la UNESCO.

Sección I: Nuevos elementos de la política en la materia

5. En febrero de 2012 la Directora General aprobó una nueva política en materia de consultores individuales y otros especialistas que, entre otras cosas, toma en cuenta las recomendaciones formuladas en los informes del Auditor Externo¹ relativas concretamente al fortalecimiento de los procesos competitivos y a la claridad en el recurso a las exenciones.
6. Para los contratos de importe igual o superior a 20.000 dólares, los administradores deben pedir por lo menos tres propuestas por escrito de candidatos que posean las cualificaciones apropiadas, para garantizar la competencia y la transparencia del proceso de selección. Los contratos por importes iguales o superiores a 100.000 dólares deberán obtener el visto bueno del Comité de Contratos de la Sede.
7. La nueva política determina los casos excepcionales en que se puede conceder exenciones, por ejemplo, si la persona de que se trate es la única persona que ofrezca los conocimientos que se precisan con unas condiciones aceptables de calidad y precio; o en casos de emergencia (por ejemplo, en situaciones posteriores a conflictos o desastres), cuando el tiempo es a menudo un factor crucial y la búsqueda de tres candidatos afectaría negativamente la prestación de servicios.
8. En la nueva política también se incorporan contratos distintos para autores, fotógrafos y especialistas de la producción de cine y vídeo. Dichos contratos contienen cláusulas específicas sobre el derecho de autor y la titularidad de los derechos de propiedad intelectual y son congruentes con la política editorial de la UNESCO. Como estos nuevos contratos han empezado

¹ 182 EX/46: Informe del Auditor Externo sobre los contratos temporales concertados por la Organización
185 EX/32 Parte II: Informe de auditoría sobre la División de Ciencias del Agua.

a aplicarse en 2012, en este documento no se pueden presentar estadísticas sobre la utilización de esos otros especialistas individuales.

9. La aplicación de esta nueva política ha estado acompañada de una serie de sesiones de información para el personal de la Sede y de conferencias a distancia y videoconferencias para el personal de las oficinas fuera de la Sede y de los Institutos. Además se ha distribuido a los administradores contratantes y al personal una lista de preguntas frecuentes.

10. En 2012 empezó a funcionar una base de datos única para facilitar el seguimiento de las personas titulares de contratos temporales, de conformidad con lo dispuesto en la decisión que el Consejo Ejecutivo adoptó en su 184ª reunión (Decisión 184 EX/ 6 Parte I). Además, está previsto implantar en el último trimestre de 2012 un nuevo registro de consultores, que formará parte del nuevo dispositivo informático de contratación en línea.

Sección II: Contratos de consultoría individuales en la Sede y oficinas fuera de la Sede

11. En la sección II se presentan datos sobre los contratos de consultoría concedidos en 2010-2011, tanto en la Sede como en las unidades fuera de la Sede. A continuación se exponen los hechos principales y en el **Anexo 1** se recogen cuadros y gráficos detallados. Como en informes anteriores, los datos sobre los contratos adjudicados por la Oficina de Brasilia se presentan por separado (Anexo 3) con el fin de ofrecer una imagen más clara de los contratos adjudicados por las oficinas fuera de la Sede en conjunto.

Aspectos más importantes

12. Estos fueron los aspectos más importantes en relación con los contratos adjudicados por la UNESCO en 2010-2011:

- El número de contratos adjudicados por la Sede disminuyó en un 20% en comparación con 2008-2009;
- El número de contratos adjudicados por las oficinas fuera de la Sede aumentó en un 20% en el mismo periodo: a las oficinas fuera de la Sede corresponden ahora dos terceras partes de los contratos adjudicados por la UNESCO;
- Casi el 60% de los contratos de consultoría se financió con recursos extrapresupuestarios;
- Más de tres cuartas partes de los contratos son por menos de 10.000 dólares;
- Más del 70% de los contratos son por menos de tres meses.

Número de contratos de consultoría y gastos (Sede y oficinas fuera de la Sede, excluida la Oficina de Brasilia)

Total

- El número de contratos adjudicados en 2010-2011 fue un 7% más elevado que en 2008-2009 y el de consultores contratados fue un 6% mayor (Anexo 1, cuadros 1 y 2).
- El gasto total en consultores en 2010-2011 fue un 18% más elevado que en 2008-2009 (cuadro 3).
- El gasto en contratos de consultoría en 2010-2011 con cargo al Presupuesto Ordinario, que fue de 19,8 millones de dólares, representó aproximadamente el 3% del Presupuesto Ordinario de la UNESCO.

Distribución entre la Sede y las oficinas fuera de la Sede

- A las oficinas fuera de la Sede correspondieron el 71% de los consultores individuales contratados en 2010-2011, el 66% de los contratos adjudicados y el 61% del gasto total.

Sede

- El número de contratos adjudicados en 2010-2011 disminuyó en un 20% en comparación con 2008-2009 y el de consultores individuales contratados lo hizo en un 22%;
- El gasto total en la Sede disminuyó en un 10% en 2010-2011 en comparación con 2008-2009;
- El importe medio por contrato se incrementó en un 8% entre los dos bienios (cuadro 4).

Oficinas fuera de la Sede (excluida la Oficina de Brasilia)

- El número de contratos adjudicados en 2010-2011 aumentó en un 20% en comparación con 2008-2009 y el de consultores individuales contratados lo hizo en un 18%;
- El gasto total en las oficinas fuera de la Sede se incrementó en un 36% en 2010-2011 en comparación con 2008-2009;
- El gasto medio por contrato aumentó en un 20% entre los dos bienios.

Fuentes de financiación de los contratos

13. Con cargo a fondos extrapresupuestarios se financió el 59% del gasto total en contratos de consultoría adjudicados en 2010-2011, frente al 55% in 2008-2009 (cuadro 5).

Importe de los contratos

14. El cuadro 6 muestra que la mayoría de los contratos de consultoría en la Sede y en las oficinas fuera de la Sede siguen siendo por menos de 10.000 dólares: el 74% y el 81% respectivamente en 2011, frente al 73% y al 79% en 2010. En 2011 se adjudicaron 26 contratos de importes superiores a 50.000 dólares (el 1% del total), 12 en la Sede y 14 en las oficinas fuera de la Sede.

Duración de los contratos

15. La mayoría de los contratos de consultoría son de muy corta duración, generalmente menos de tres meses. El cuadro 7 muestra que el 77% de los contratos concedidos en la Sede en 2011 y el 70% de los adjudicados en las oficinas fuera de la Sede tuvieron una duración inferior a tres meses, frente al 72% y al 71% respectivamente en 2010. En 2011, el 7% de los contratos adjudicados en la Sede y el 10% de los concedidos en las oficinas fuera de la Sede tuvieron una duración superior a seis meses.

Contratos desglosados por sector u oficina en la Sede

16. La mayor parte del gasto en consultores en la Sede sigue siendo para apoyar directamente el programa de la UNESCO. En el cuadro 8 se observa que en 2011 el 85% del gasto total en la Sede correspondió a los sectores del Programa (Educación, Ciencias Exactas y Naturales, Cultura, Comunicación e Información y Ciencias Sociales y Humanas), frente al 83% en 2010. A tres de los sectores (Cultura, Educación y Ciencias Exactas y Naturales) correspondió el 64% de los contratos adjudicados en 2011 y el 78% del gasto total.

17. En el **Anexo 2** se desglosa el gasto en contratos de consultoría de la Sede por ámbitos temáticos de actividad, según la información extraída del Sistema Financiero y Presupuestario (FABS).

Desglose por sexo, nacionalidad y condición de jubilado

18. La nueva política en materia de consultores obliga a los administradores que los contratan a tener debidamente en cuenta el sexo y el equilibrio geográfico cuando los candidatos sean igualmente competentes. Asimismo, se alienta a los administradores a buscar competencias locales para los proyectos locales, siempre que sea posible. Además, se precisa la aprobación del ADG y del Director de la Oficina o la Oficina fuera de la Sede para adjudicar el contrato a un ex funcionario de la UNESCO.

19. El cuadro 9 muestra que en la Sede y en las unidades fuera de la Sede consideradas conjuntamente, a los consultores del Grupo 1 correspondieron el 32% de los contratos en 2010-2011 (el 35% en 2008-2009) y el 41% el gasto total (el 47% en 2008-2009). A los consultores del Grupo V (África) les correspondió el 19% de los contratos, a los del Grupo III el 17%, a los del Grupo IV el 14%, a los del Grupo V (Estados Árabes) el 13% y a los del Grupo II el 5%.

20. En la Sede, el 65% de los consultores a los que se adjudicaron contratos en 2010-2011 fueron de países del Grupo 1 (lo mismo que en 2008-2009); les correspondió el 65% del gasto total, frente al 67% en 2008-2009. En las oficinas fuera de la Sede, el 18% de los consultores a los que se adjudicaron contratos in 2010-2011 fueron del Grupo I (frente al 17% en 2008-2009); les correspondió el 26% del gasto total (el 24% en 2008-09). El 23% de los consultores contratados en 2010-2011 fueron del Grupo V (África), el 20% del Grupo III, el 17% del Grupo V (Estados Árabes), el 16% del Grupo IV y el 6% del Grupo II.

21. En el cuadro 10 se indica la nacionalidad de los consultores contratados por la Secretaría en 2011, según el Grupo al que pertenece el país en que se encuentra la oficina que adjudica el contrato, y se pone de manifiesto la práctica de las oficinas de buscar competencias locales para los proyectos locales. El 65% de los consultores contratados por las oficinas de los países del Grupo 1 eran nacionales de países del Grupo I. En las demás regiones los porcentajes oscilan entre el 58% y el 89%: en el Grupo III, por ejemplo, el 89% de los consultores contratados eran nacionales de países del Grupo III y el 58% de los consultores contratados por las oficinas del Grupo IV eran nacionales de países del Grupo IV.

22. El cuadro 11 muestra que el 45% de los consultores contratados en la Sede en 2011 fueron mujeres, frente al 47% en 2010. La cifra correspondiente en las oficinas fuera de la Sede fue el 35%, frente al 36% en 2010. Globalmente, el 38% de los consultores contratados en 2011 fueron mujeres (el 40% en 2010).

Funcionarios jubilados

23. El cuadro 12 indica que en 2011 se adjudicaron contratos en la Sede a 47 funcionarios jubilados por un importe total de 696.000 dólares. En las unidades fuera de la Sede se adjudicaron 46 contratos a funcionarios jubilados (712.000 dólares). Globalmente, en la Sede y en las oficinas fuera de la Sede los funcionarios jubilados representaron el 3% de los consultores contratados y el 6% del gasto total en 2011, frente al 3% y el 5%, respectivamente, en 2010.

Sección IV. Contratos de consultoría remunerados con un dólar simbólico

24. Los contratos remunerados con un dólar simbólico se adjudican a personas a las que se encomiendan funciones especiales de representación o a ex funcionarios para facilitar una transmisión fluida de sus competencias y de la memoria institucional. Estos contratos deben contar con la aprobación previa del Gabinete del Director General.

25. En total, en 2011 se adjudicaron en al Sede contratos remunerados con un dólar a 16 personas (24 en 2010), ocho de las cuales eran ex funcionarios de la UNESCO. En 2011 no se incurrió en esos contratos en ningún gasto total (es decir, gastos de viaje y dietas). El cuadro 13 muestra los contratos individuales adjudicados en 2011 por sector u oficina.

Sección V. Contratos de servicios

26. En su Decisión 186 EX/6 Parte VIII, el Consejo Ejecutivo invitó a la Directora General a que, cuando presentara su próximo informe sobre la utilización de contratos de consultoría, incluyera información sobre los contratos de servicios adjudicados a organizaciones comerciales.

27. Los contratos de servicios se adjudican a instituciones, organizaciones comerciales y otras entidades jurídicas. No fue posible ultimar los datos solicitados cuando se preparó este documento y los análisis de los contratos adjudicados en la Sede y en las unidades fuera de la Sede se presentarán, por consiguiente al Consejo Ejecutivo en su 190ª reunión en un documento INF con la signatura 190 EX/INF13.

Sección VI. Repercusiones financieras y administrativas

28. Las actividades mencionadas en este informe se previeron en los planes de trabajo del documento C/5. La labor de ajuste necesaria para incorporar las nuevas disposiciones en el sistema de gestión de contratos y recoger más datos sobre los productos de los contratos se lleva a cabo en el marco de las consignaciones presupuestarias vigentes.

Decisión

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

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando sus Decisiones 171 EX/35 y 186 EX/6 Parte VIII,
2. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 (Parte IV A),
3. Toma nota de la nueva política implantada por la Directora General sobre los contratos con consultores individuales y otros especialistas individuales (autores, fotógrafos y especialistas de la producción de cine y vídeo);
4. Toma nota asimismo de los datos, los análisis y la información cualitativa presentados en el informe y alienta a la Secretaría a continuar sus esfuerzos para mejorar la calidad de la información proporcionada sobre el contenido de los contratos y los servicios prestados;
5. Recuerda la necesidad de lograr, dado un mismo nivel de competencias, una distribución geográfica más amplia y un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación de consultores;
6. Pide a la Directora General que acelere la aplicación de la recomendación 7 del informe del Auditor Externo (182 EX/46) relativa al análisis de las misiones que deban encomendarse al personal permanente y las que incumban a la asistencia temporal;
7. Invita a la Directora General a informarle en su 192ª reunión sobre la aplicación de la política modificada sobre consultores individuales y otros especialistas.

Annex 1

Information on Consultant Contracts awarded at HQ and the Field (excl. Brasilia)

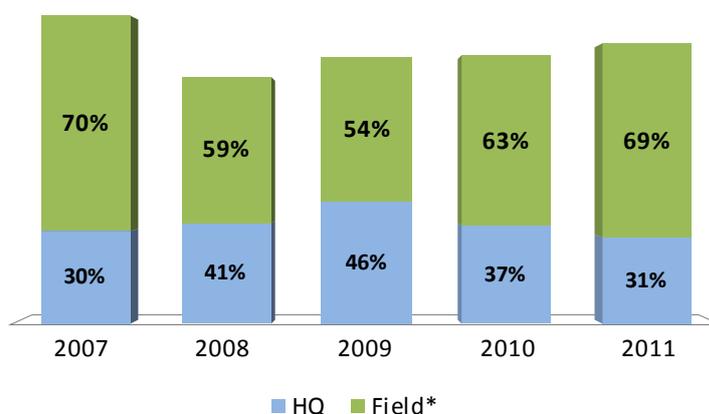
1. Table 1 shows the number of individual consultant contracts awarded at HQ and field offices (excl Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 1: Numbers of Individual Consultant Contracts: 2008-2009 and 2010-2011

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	1267	1523	2790	1248	1084	2332	-20%
% HQ	41%	46%	44%	37%	31%	34%	
Field*	1808	1807	3615	2107	2417	4524	20%
% Field	59%	54%	56%	63%	69%	66%	
Total	3075	3330	6405	3355	3501	6856	7%

*excluding data for Brasilia Office

% of Consultant Contracts: HQ and Field



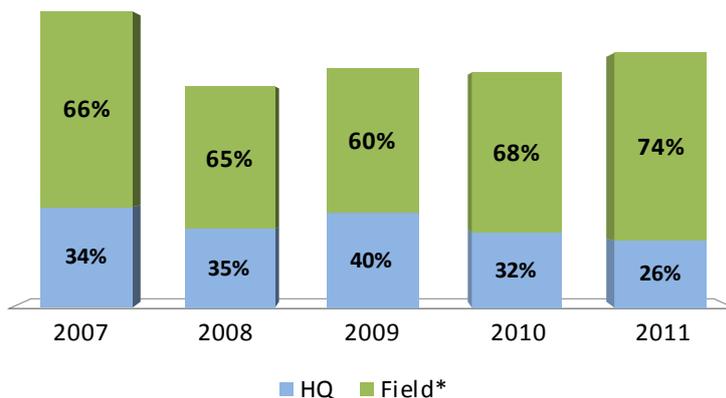
2. Table 2 shows the number of individual consultants awarded contracts at HQ and the field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 2: Numbers of Individual Consultants: 2008-2009 and 2010-2011

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	825	1001	1826	800	699	1499	-22%
% HQ	35%	40%	38%	32%	26%	29%	
Field*	1509	1512	3021	1689	1981	3670	18%
% Field	65%	60%	62%	68%	74%	71%	
Total	2334	2513	4847	2489	2680	5169	6%

*excluding data for Brasilia Office

% of individual Consultants: HQ and Field



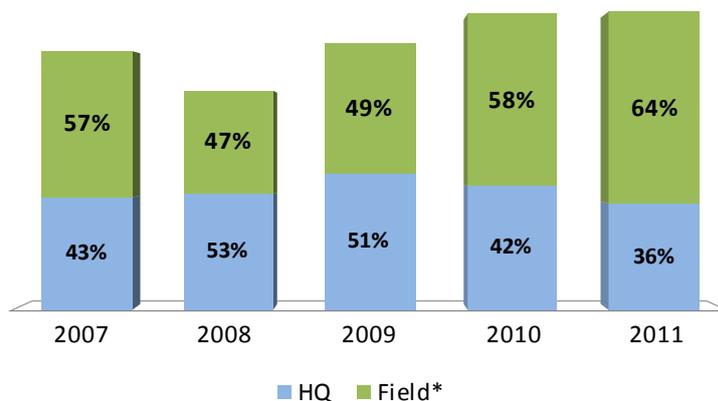
3. Table 3 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011. The histogram also includes data for 2007.

Table 3: Spending on Consultant Contracts: 2008-2009 and 2010-2011 (\$ million)

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	9.550	11.192	20.742	10.150	8.743	18.893	-10%
% HQ	53%	51%	52%	42%	36%	39%	
Field*	8.437	10.752	19.189	14.210	15.747	29.957	36%
% Field	47%	49%	48%	58%	64%	61%	
Total	17.987	21.944	39.931	24.360	24.490	48.850	18%

*excluding data for Brasilia Office

Spending on Consultant Contracts (\$ mill)



4. Table 4 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and in field offices (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-2011.

Table 4: Average amount of Consultant Contracts: 2008-2009 and 2010-2011 (\$ million)

	Biennium 2008/2009			Biennium 2010/2011			Evolution 2008/09- 2010/11
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
HQ	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8%
Field*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20%
Total	5849	6590	6234	7261	6995	7125	13%

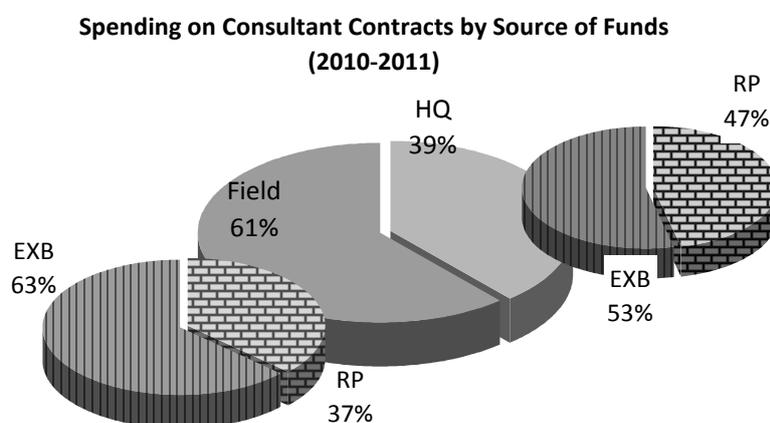
*excluding data for Brasilia Office

5. Table 5 shows the overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and in the field (excluding Brasilia Office) in 2008-09 and 2010-11 by source of funding. Data for 2010-2011 is presented graphically below.

Table 5: Spending on Consultant Contracts by source of funding: 2008-09 and 2010-11 (\$m)

	2008-09					2010-11				
	RP	%RP	ExB	%ExB	Total	RP	%RP	ExB	%ExB	Total
HQ	10.430	50%	10.312	50%	20.742	8.786	47%	10.107	53%	18.893
Field*	7.591	40%	11.598	60%	19.189	11.032	37%	18.925	63%	29.957
Total	18.021	45%	21.910	55%	39.931	19.818	41%	29.032	59%	48.850

*excluding data for Brasilia Office



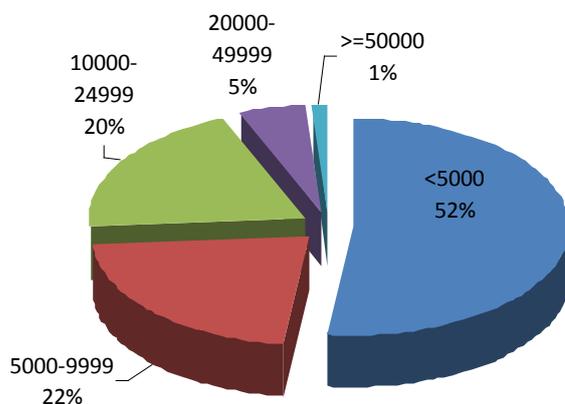
6. Table 6 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by size of contract.

Table 6: Spending on Consultant Contracts by size of contract: 2010 and 2011 (\$m)

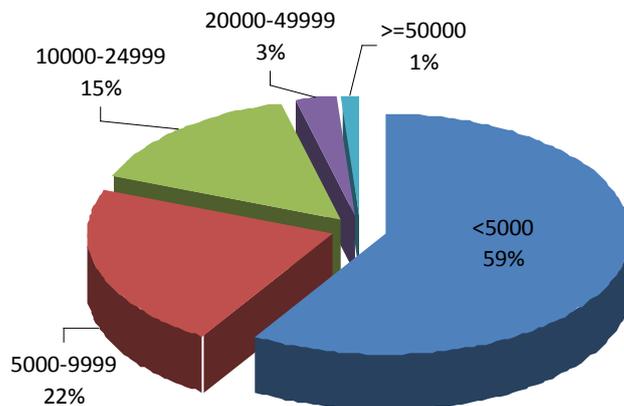
	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Less than 5000	640	51%	568	52%	1259	60%	1426	59%
5000 to 9999	271	22%	234	22%	394	19%	529	22%
10000 to 24999	259	21%	216	20%	361	17%	365	15%
25000 to 49999	62	5%	54	5%	77	4%	83	3%
50000 and over	16	1%	12	1%	16	1%	14	1%
Total	1248	100%	1084	100%	2107	100%	2417	100%

*excluding data for Brasilia Office

Spending by amount at HQ (in US\$): 2011



Spending by amount in the FIELD (US\$): 2011



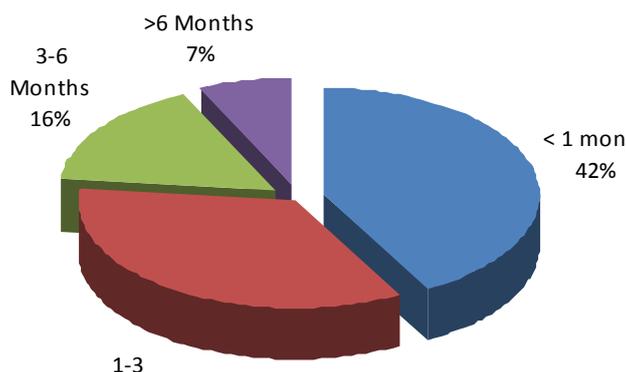
7. Table 7 and the two related pie-charts show overall spending on individual consultant contracts awarded at HQ and the field (excl. Brasilia Office) in 2010 and 2011, by duration of contract.

Table 7: Spending on Consultant Contracts by duration of contract: 2010 and 2011 (\$ million)

	HQ				Field*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Under 1 month	504	40%	454	42%	666	32%	710	29%
1 to 3 months	391	31%	378	35%	819	39%	985	41%
3 to 6 months	239	19%	177	16%	426	20%	484	20%
Over 6 months	114	9%	75	7%	196	9%	238	10%
Total	1248	100%	1084	100%	2107	100%	2417	100%

*excluding data for Brasilia Office

Spending by duration at HQ: 2011



Spending by duration in the Field: 2011



8. Table 8 shows the number and spending on consultant contracts at HQ in 2010-2011, by sector.

Table 8: Number and Spending on Consultant Contracts by sector/bureau: 2010-2011 (\$m)

	2010				2011			
	Number	%	Amount (\$mill)	%	Number	%	Amount (\$mill)	%
CI	48	3.8%	0.339	3.3%	22	2.0%	0.173	2.0%
CLT	318	25.5%	2.661	26.2%	315	29.1%	2.565	29.3%
ED	221	17.7%	2.214	21.8%	167	15.4%	1.824	20.9%
SC	233	18.7%	2.653	26.1%	212	19.6%	2.434	27.8%
SHS	105	8.4%	0.535	5.3%	52	4.8%	0.412	4.7%
ERC	5	0.4%	0.049	0.5%	169	15.6%	0.275	3.1%
AFR	10	0.8%	0.114	1.1%	12	1.1%	0.129	1.5%
ADM	60	4.8%	0.187	1.8%	37	3.4%	0.079	0.9%
CENT ¹	248	19.9%	1.397	13.8%	98	9.0%	0.853	9.8%
Total	1248	100%	10.150	100%	1084	100%	8.743	100%

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG

9. Table 9 shows the number and spending on individual consultant contracts issued at HQ and field offices in 2008-09 and 2010-11, by the regional group of the individual consultant.

Table 9: Number and Spending on Contracts, by Consultant Region: 2008-09 and 2010-11

Regional Group	HQ							
	Number 2010-11	%	Number 2008-09	%	Amt \$m 2010-11	%	Amt \$m 2008-09	%
I	979	65%	1191	65%	12.283	65%	13.998	67%
II	52	3%	78	4%	0.650	3%	0.824	4%
III	119	8%	128	7%	1.781	9%	1.316	6%
IV	110	7%	147	8%	1.559	8%	1.703	8%
V AFR	163	11%	143	8%	1.644	9%	1.129	5%
V arab	76	5%	89	5%	0.976	5%	1.243	6%
Not known	0	0%	50	3%	0.000	0%	0.528	3%
Total	1499	100%	1826	100%	18.893	100%	20.741	100%

Regional Group	Field*							
	Number 2010-11	%	Number 2008-09	%	Amt \$m 2010-11	%	Amt \$m 2008-09	%
I	652	18%	504	17%	7.889	26%	4.637	24%
II	229	6%	87	3%	0.703	2%	0.300	2%
III	746	20%	831	28%	5.954	20%	4.795	25%
IV	592	16%	487	16%	4.076	14%	2.517	13%
V AFR	842	23%	651	22%	6.436	21%	4.249	22%
V arab	609	17%	459	15%	4.899	16%	2.672	14%
Not known	0	0%	2	0%	0.000	0%	0.018	0%
Total	3670	100%	3021	100%	29.957	100%	19.188	100%

*Excluding data for Brasilia Office

Regional Group	HQ and Field*							
	Number 2010-11	%	Number 2008-09	%	Amt \$m 2010-11	%	Amt \$m 2008-09	%
I	1631	32%	1695	35%	20.172	41%	18.635	47%
II	281	5%	165	3%	1.353	3%	1.124	3%
III	865	17%	959	20%	7.735	16%	6.111	15%
IV	702	14%	634	13%	5.635	12%	4.22	11%
V AFR	1005	19%	794	16%	8.080	17%	5.378	13%
V arab	685	13%	548	11%	5.875	12%	3.915	10%
Not known	0	0%	52	1%	0.000	0%	0.546	1%
Total	5169	100%	4847	100%	48.850	100%	39.931	100%

*Excluding data for Brasilia Office

10. Table 10 shows the percentage of consultant contracts (based on number) issued in 2011, by the regional group of the individual consultant and the regional group of the awarding office (HQ and field combined).

Table 10: Nationality of Consultants hired in 2011 by Regional Group of awarding Field Office

Regional Group of Consultant	Group in which Field Office is located						Total
	I	II	III	IV	V Afr	V Arab	
I	62%	13%	10%	22%	17%	21%	30%
II	8%	85%	0%	3%	0%	1%	6%
III	7%	0%	89%	0%	1%	0%	16%
IV	7%	1%	1%	58%	2%	3%	13%
V Afr	9%	1%	0%	16%	69%	3%	22%
V Arab	6%	0%	0%	1%	11%	72%	13%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

11. Table 11 shows the number of individual consultants hired in 2010 and 2011 at HQ and the field, by gender.

Table 11: Number of Individual Contracts by gender: 2010 and 2011

	HQ				Field*				HQ and Field*			
	2010	% of total	2011	% of total	2010	% of total	2011	% of total	2010	% of total	2011	% of total
Male	421	53%	384	55%	1080	64%	1280	65%	1501	60%	1664	62%
Female	379	47%	315	45%	609	36%	701	35%	988	40%	1016	38%
Total	800	100%	699	100%	1689	100%	1981	100%	2489	100%	2680	100%

*Excluding data for Brasilia Office

12. Table 12 shows the number and spending on consultant contracts issued at HQ and the field in 2010 and 2011 to former UNESCO staff.

Table 12: Number and Spending on Consultant Contracts of Retired staff: 2010 and 2011

		Number	Retired staff	%	\$ million		%
					Total spending	Spending Retired staff	
2010	HQ	800	53	7%	10.150	0.707	7%
	Field*	1689	21	1%	14.210	0.453	3%
	Total	2489	74	3%	24.360	1.160	5%
2011	HQ	699	47	7%	8.743	0.696	8%
	Field*	1981	46	2%	15.747	0.712	5%
	Total	2680	93	3%	24.490	1.408	6%

*Excluding data for Brasilia Office

13. Table 13 shows the number of \$1 consultant contracts issued at HQ in 2011, by sector.

Table 13: Number of Individuals awarded \$1 Consultant Contracts in HQ in 2011: by sector

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

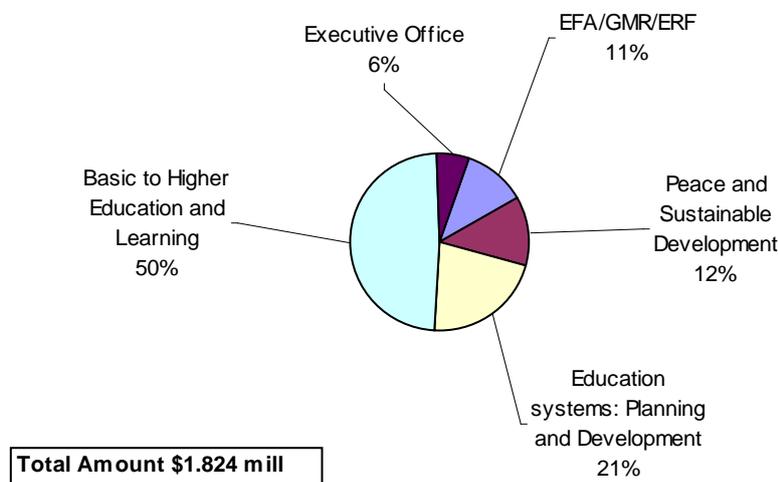
Annex 2

HQ spending on consultant contracts by thematic area of activity

An analysis of spending on consultant contracts by the thematic area of the activity in the five programme sectors (who accounted for 85% of spending on individual consultant contracts at HQ in 2011) is set out below, based on information extracted from the FABS system. Several of the sectors were restructured during 2011 and the raw data used to construct the pie-charts has been adjusted to reflect as closely as possible the new structures.

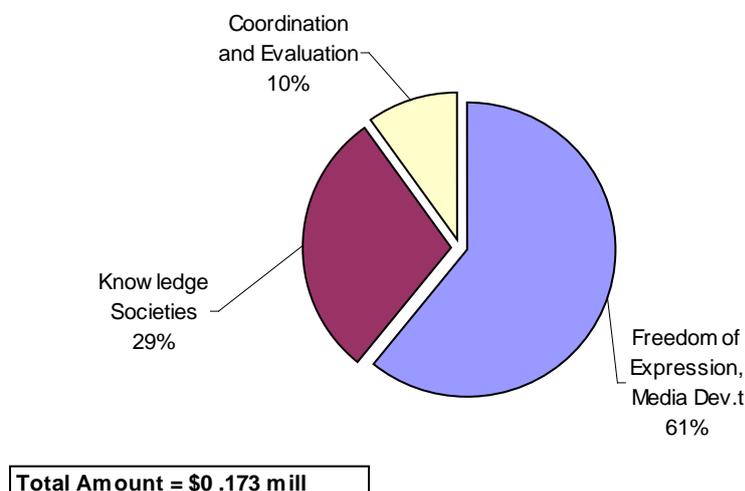
Education

ED Sector spent \$1.824m on consultant contracts in 2011 (\$2.214m in 2010): 50% related to Basic/Higher education/Learning activities, 21% to the Planning and Development of education systems and 12% to Peace and Sustainable Development.



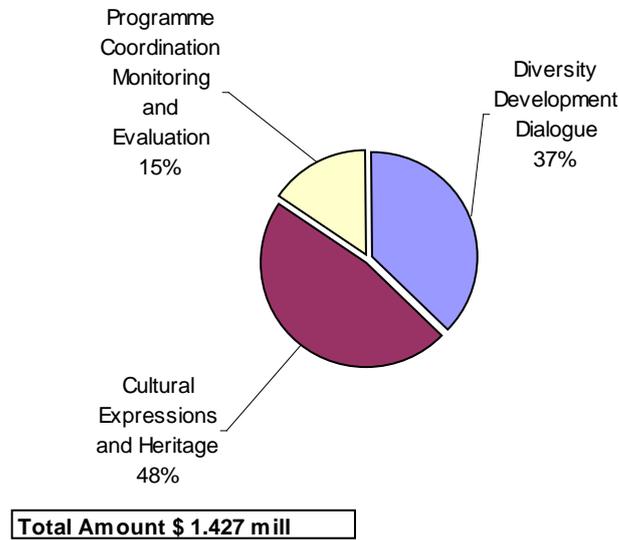
Communication and Information (CI)

CI spent \$173,000 on individual consultant contracts in 2011 (\$339,000 in 2010). 61% related to Freedom of Expression and Media Development and 29% to Knowledge Societies.

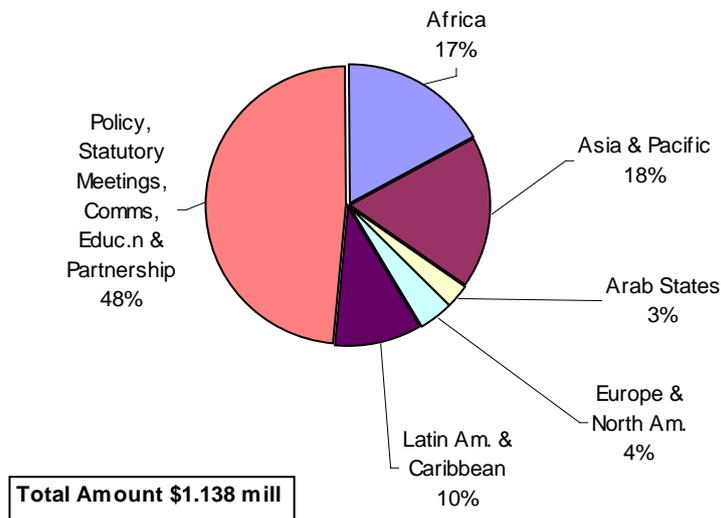


Culture (CLT) and World Heritage Centre (WHC)

CLT spent \$1.427m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.976m in 2010) of which 48% related to Cultural Expressions and Heritage and 37% to Diversity, Development and Dialogue.

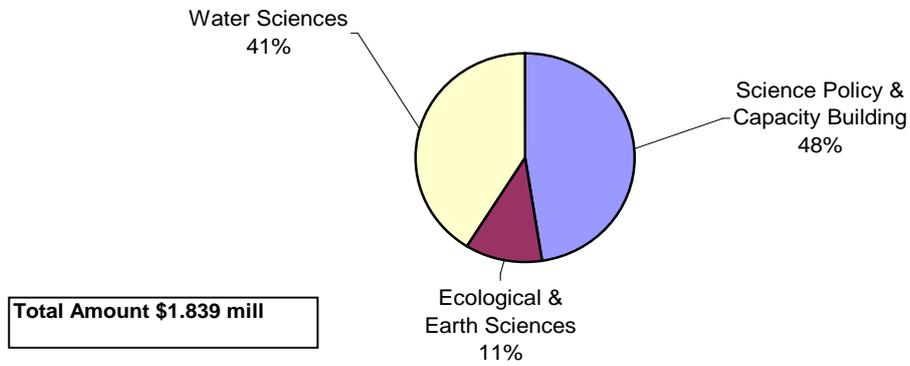


WHC spent \$1.138m on consultant contracts in 2011 (\$1.685m in 2010), of which 52% related to regional projects and 48% to policy, statutory meetings and communication, education and partnership activities.

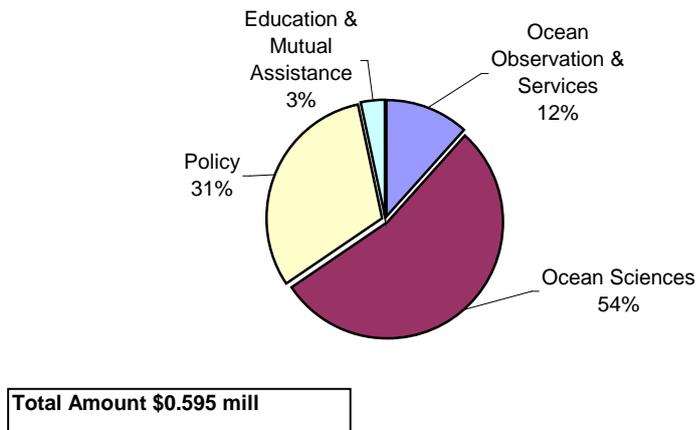


Science (SC and IOC)

SC sector spent \$1.839m on consultant contracts in 2011 (\$1.745m in 2010, of which 48% related to Science Policy/Capacity Building, 41% to Water Sciences and 11% to Ecological and Earth Sciences.

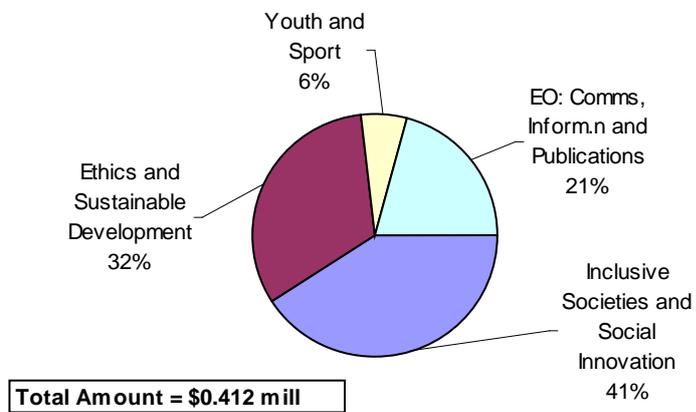


IOC spent \$0.595m on individual consultant contracts in 2011 (\$0.909 m in 2010), of which 54% related to Ocean Sciences and Observation and 31% to Policy activities.



Social and Human Sciences (SHS)

SHS spent \$412,000 on consultant contracts in 2011 (\$535,000 in 2010), of which 41% related to Inclusive Societies and Social Innovation and 32% to Ethics and Sustainable Development.



Annex 3

Consultant Contracts in UNESCO Brasilia Office

Number and Amount

1. Table A shows that 1,954 consultant contracts were awarded by Brasilia Office in 2010-11, 25% fewer than in 2008-09. Overall spending was 26% higher, at \$50.003 million.

Table A
Number and Amount of Consultant Contracts
Brasilia Office 2008-09 and 2010-11

	Individual Consultant Contracts			
	Number	% change	\$ mill	% change
2008-09	2614		39.619	
2010-11	1954	-25%	50.003	26%

2. 1,843 individual consultants were hired during in 2010-11. 98% were nationals of countries in Group III, while 63% were female.

Source of Funds

3. Table B shows that 95% of total spending on consultant contracts in 2010-11 was funded from extra-budgetary sources, compared with 98% in 2008-09.

Table B
Spending on Consultant Contracts by source of funding
Brasilia Office 2008-09 and 2010-11

	Amount (\$ million)				
	RP	% RP	ExB	% ExB	Total
2008-09	0.919	2%	38.700	98%	39.619
2010-11	2.591	5%	47.412	95%	50.003

Contracts by Amount

4. Table C shows that 44% of consultant contracts awarded in 2011 were less than \$25,000 compared to 53% in 2010, while 9% of the contracts were for over \$50,000 (3% in 2010).

Table C
Number of Consultant Contracts by amount
Brasilia Office 2010-2011

Amount (\$ mill)	Individual Contracts			
	2010	%	2011	%
Less Than 5000	80	7%	76	10%
5000 to 9999	130	11%	82	10%
10000 to 24999	405	35%	191	24%
25000 to 49999	514	44%	367	47%
50000 and over	36	3%	73	9%
Total	1165	100%	789	100%

Duration of Contracts

5. Table D shows that 21% of consultant contracts awarded in 2011 were for less than three months, compared with 17% in 2010, whilst 56% were for over six months (58% in 2010).

Table D
Number of Consultant Contracts by duration
Brasilia Office 2010-2011

	Individual Contracts			
	2010	%	2011	%
Less than 1 month	39	3%	36	5%
1 to 3 months	167	14%	127	16%
3 to 6 months	286	25%	183	23%
Over 6 months	673	58%	443	56%
Total	1165	100%	789	100%

Annexe 1

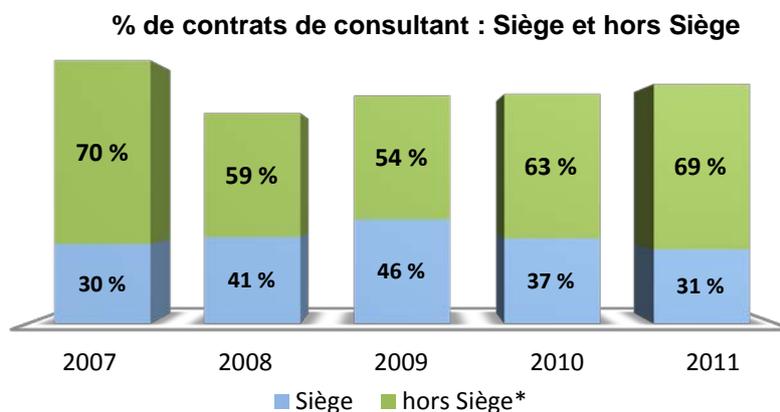
Informations sur les contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia)

1. Le tableau 1 indique le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 1 – Nombre de contrats de consultant individuel, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	1 267	1 523	2 790	1 248	1 084	2 332	-20 %
% Siège	41 %	46 %	44 %	37 %	31 %	34 %	
hors Siège*	1 808	1 807	3 615	2 107	2 417	4 524	20 %
% hors Siège	59 %	54 %	56 %	63 %	69 %	66 %	
Total	3 075	3 330	6 405	3 355	3 501	6 856	7 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.



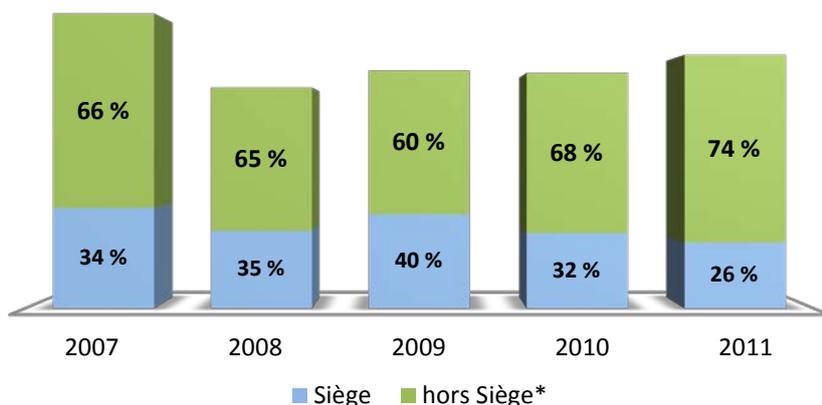
2. Le tableau 2 indique le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 2 – Nombre de consultants individuels, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	825	1 001	1 826	800	699	1 499	-22 %
% Siège	35 %	40 %	38 %	32 %	26 %	29 %	
hors Siège*	1 509	1 512	3 021	1 689	1 981	3 670	18 %
% hors Siège	65 %	60 %	62 %	68 %	74 %	71 %	
Total	2 334	2 513	4 847	2 489	2 680	5 169	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

% de consultants individuels : Siège et hors Siège



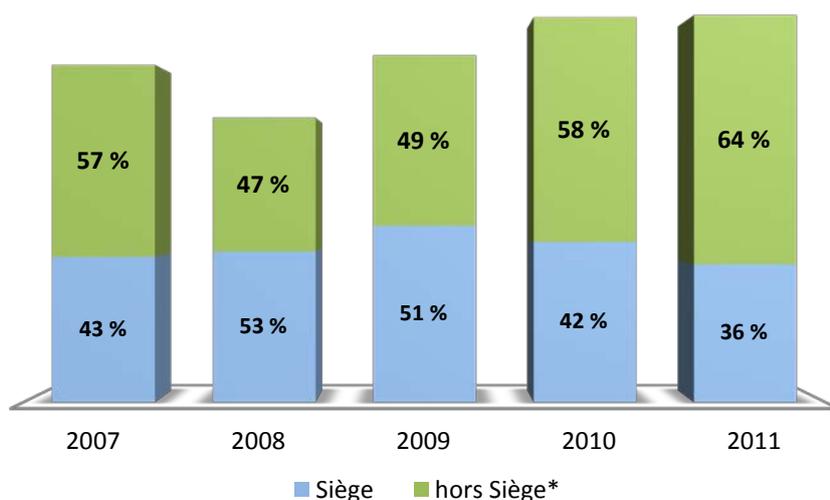
3. Le tableau 3 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 3 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	9 550	11 192	20 742	10 150	8 743	18 893	-10 %
% Siège	53 %	51 %	52 %	42 %	36 %	39 %	
hors Siège*	8 437	10 752	19 189	14 210	15 747	29 957	36 %
% hors Siège	47 %	49 %	48 %	58 %	64 %	61 %	
Total	17 987	21 944	39 931	24 360	24 490	48 850	18 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Dépenses afférentes aux contrats de consultant



4. Le tableau 4 indique les montants moyens des contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011.

Tableau 4 – Montant moyen des contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en dollars des États-Unis)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8 %
hors Siège*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20 %
Total	5 849	6 590	6 234	7 261	6 995	7 125	12,5 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

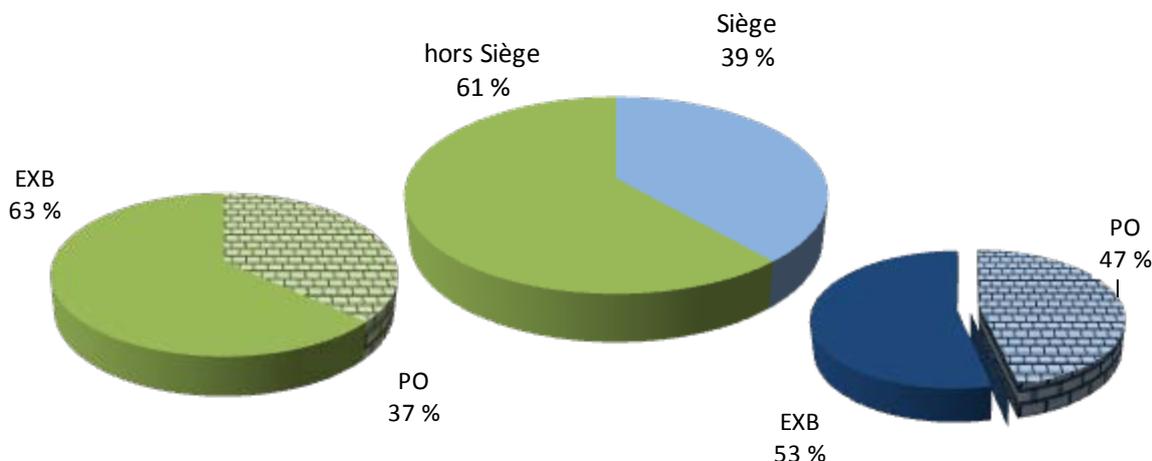
5. Le tableau 5 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia), par source de financement, en 2008-2009 et 2010-2011. Les données pour 2010-2011 sont présentées ci-après sous forme de graphique.

Tableau 5– Dépenses afférentes aux contrats de consultant, par source de financement, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009					Exercice biennal 2010/2011				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
Siège	10 430	50 %	10 312	50 %	20 742	8 786	47 %	10 107	53 %	18 893
hors Siège*	7 591	40 %	11 598	60 %	19 189	11 032	37 %	18 925	63 %	29 957
Total	18 021	45 %	21 910	55 %	39 931	19 818	41 %	29 032	59 %	48 850

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Dépenses afférentes aux contrats de consultant en 2010-2011, par source de financement



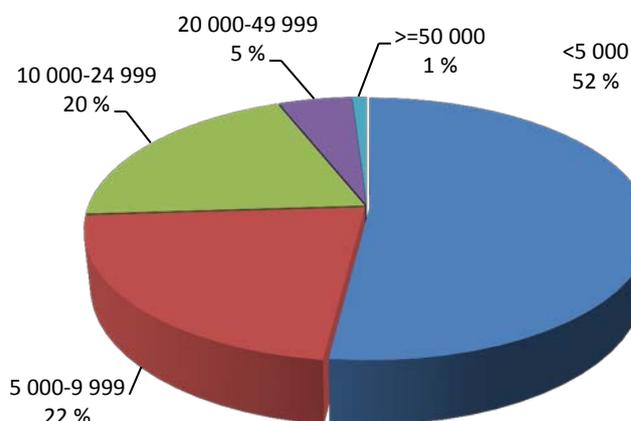
6. Le tableau 6 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur montant.

Tableau 6 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2010 et 2011

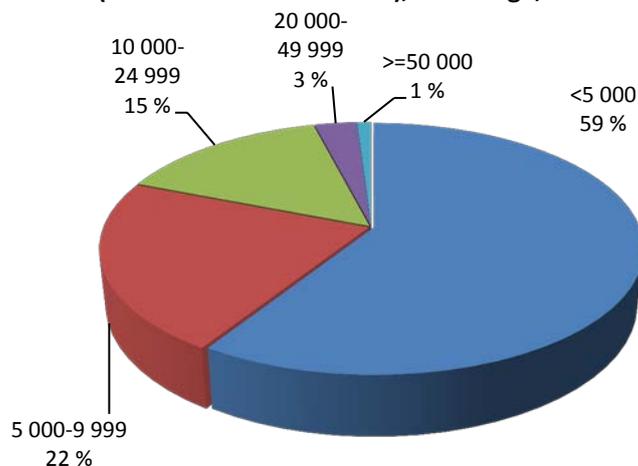
Dollars des États-Unis	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	640	51 %	568	52 %	1 259	60 %	1 426	59 %
5 000 à 9 999	271	22 %	234	22 %	394	19 %	529	22 %
10 000 à 24 999	259	21 %	216	20 %	361	17 %	365	15 %
25 000 à 49 999	62	5 %	54	5 %	77	4 %	83	3 %
50 000 et plus	16	1 %	12	1 %	16	1 %	14	1 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

**% de contrats en fonction de leur montant
 (en dollars des États-Unis), au Siège, 2011**



**% de contrats en fonction de leur montant
 (en dollars des États-Unis), hors Siège, 2011**



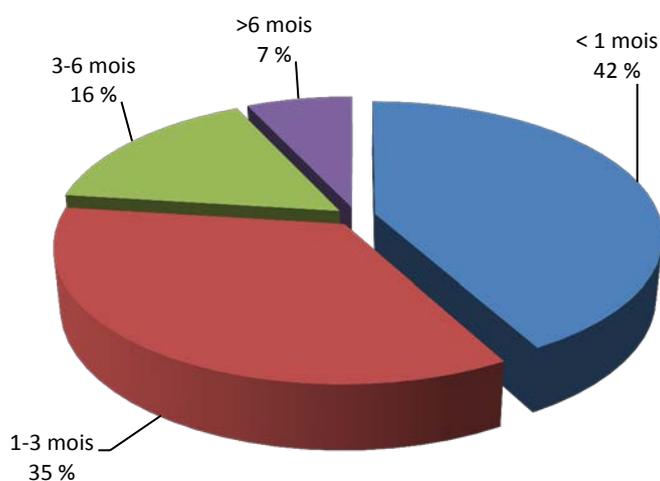
7. Le tableau 7 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur durée.

Tableau 7 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2010 et 2011

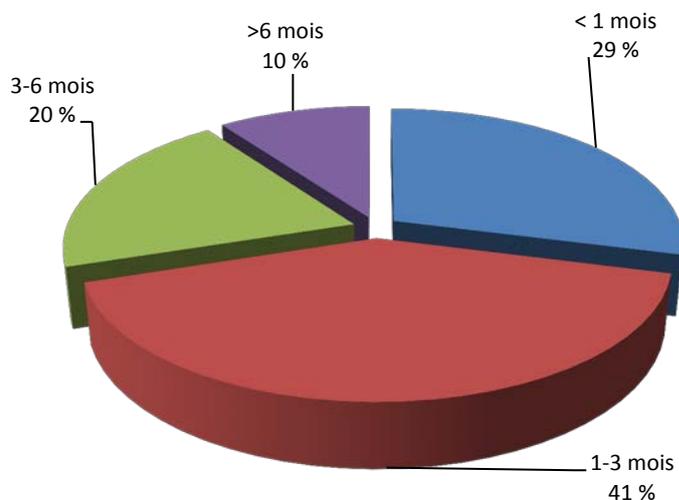
	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	504	40 %	454	42 %	666	32 %	710	29 %
1 à 3 mois	391	31 %	378	35 %	819	39 %	985	41 %
3 à 6 mois	239	19 %	177	16 %	426	20 %	484	20 %
Plus de 6 mois	114	9 %	75	7 %	196	9 %	238	10 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Nombre de contrats en fonction de leur durée,
au Siège, en 2011



Nombre de contrats en fonction de leur durée,
hors Siège, en 2011



8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège en 2010-2011, par secteur.

Tableau 8 – Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes, par secteur/bureau, 2010-2011

	2010					2011			
	Nombre	%	Montant (millions \$)	%		Nombre	%	Montant (millions \$)	%
CI	48	3,8 %	0,339	3,3 %	CI	22	2,0 %	0,173	2,0 %
CLT	318	25,5 %	2,661	26,2 %	CLT	315	29,1 %	2,565	29,3 %
ED	221	17,7 %	2,214	21,8 %	ED	167	15,4 %	1,824	20,9 %
SC	233	18,7 %	2,653	26,1 %	SC	212	19,6 %	2,434	27,8 %
SHS	105	8,4 %	0,535	5,3 %	SHS	52	4,8 %	0,412	4,7 %
ERC	5	0,4 %	0,049	0,5 %	ERI	169	15,6 %	0,275	3,1 %
AFR	10	0,8 %	0,114	1,1 %	AFR	12	1,1 %	0,129	1,5 %
ADM	60	4,8 %	0,187	1,8 %	ADM	37	3,4 %	0,079	0,9 %
CENT ¹	248	19,9 %	1,397	13,8 %	CENT ¹	98	9,0 %	0,853	9,8 %
Total	1 248	100 %	10,150	100 %	Total	1 084	100 %	8,743	100 %

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG.

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant individuel et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège en 2008-2009 et 2010-2011, par groupe régional des consultants.

Tableau 9 – Nombre de contrats et dépenses correspondantes, par groupe régional des consultants, 2008-2009 et 2010-2011

Groupe régional	Siège							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	979	65 %	1 191	65 %	12,283	65 %	13,998	67 %
II	52	3 %	78	4 %	0,650	3 %	0,824	4 %
III	119	8 %	128	7 %	1,781	9 %	1,316	6 %
IV	110	7 %	147	8 %	1,559	8 %	1,703	8 %
V (Afrique)	163	11 %	143	8 %	1,644	9 %	1,129	5 %
V (États arabes)	76	5 %	89	5 %	0,976	5 %	1,243	6 %
Non disponible	0	0 %	50	3 %	0,000	0 %	0,528	3 %
Total	1 499	100 %	1 826	100 %	18,893	100 %	20,741	100 %

Groupe régional	hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	652	18 %	504	17 %	7,889	26 %	4,637	24 %
II	229	6 %	87	3 %	0,703	2 %	0,300	2 %
III	746	20 %	831	28 %	5,954	20 %	4,795	25 %
IV	592	16 %	487	16 %	4,076	14 %	2,517	13 %
V (Afrique)	842	23 %	651	22 %	6,436	21 %	4,249	22 %
V (États arabes)	609	17 %	459	15 %	4,899	16 %	2,672	14 %
Non disponible	0	0 %	2	0 %	0,000	0 %	0,018	0 %
Total	3 670	100 %	3 021	100 %	29,957	100 %	19,188	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Siège et hors Siège*

Groupe régional	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	1 631	32 %	1 695	35 %	20,172	41 %	18,635	47 %
II	281	5 %	165	3 %	1,353	3 %	1,124	3 %
III	865	17 %	959	20 %	7,735	16 %	6,111	15 %
IV	702	14 %	634	13 %	5,635	12 %	4,220	11 %
V (Afrique)	1 005	19 %	794	16 %	8,080	17 %	5,378	13 %
V (États arabes)	685	13 %	548	11 %	5,875	12 %	3,915	10 %
Non disponible	0	0 %	52	1 %	0,000	0 %	0,546	1 %
Total	5 169	100 %	4 847	100 %	48,850	100 %	39,931	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2011, par groupe régional des consultants et en fonction du groupe dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés (Siège et hors Siège confondus).

Tableau 10 – Nationalité des consultants engagés en 2011, en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

Groupe régional du consultant	Groupe dans lequel se situe le bureau hors Siège						
	I	II	III	IV	V (Afrique)	V (États arabes)	Total
I	62 %	13 %	10 %	22 %	17 %	21 %	30 %
II	8 %	85 %	0 %	3 %	0 %	1 %	6 %
III	7 %	0 %	89 %	0 %	1 %	0 %	16 %
IV	7 %	1 %	1 %	58 %	2 %	3 %	13 %
V (Afrique)	9 %	1 %	0 %	16 %	69 %	3 %	22 %
V (États arabes)	6 %	0 %	0 %	1 %	11 %	72 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2010 et 2011 au Siège et hors Siège, par sexe.

Tableau 11 – Nombre de consultants individuels par sexe, 2010 et 2011

	Siège				hors Siège*				Siège et hors Siège*			
	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total
Hommes	421	53 %	384	55 %	1 080	64 %	1 280	65 %	1 501	60 %	1 664	62 %
Femmes	379	47 %	315	45 %	609	36 %	701	35 %	988	40 %	1 016	38 %
Total	800	100 %	699	100 %	1 689	100 %	1 981	100 %	2 489	100 %	2 680	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

12. Le tableau 12 indique le nombre de contrats de consultant, et les dépenses correspondantes, accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO, au Siège et hors Siège, en 2010 et 2011.

Tableau 12 – Nombre de contrats de consultant, et dépenses correspondantes, accordés à des membres du personnel retraités, 2010 et 2011

					millions \$		
		Nombre	Personnel retraité	%	Dépenses totales	Dépenses personnel retraité	%
2010	Siège	800	53	7 %	10,150	0,707	7 %
	hors Siège*	1 689	21	1 %	14,210	0,453	3 %
	Total	2 489	74	3 %	24,360	1,160	5 %
2011	Siège	699	47	7 %	8,743	0,696	8 %
	hors Siège*	1 981	46	2 %	15,747	0,712	5 %
	Total	2 680	93	3 %	24,490	1,408	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

13. Le tableau 13 indique le nombre de contrats de consultant « au dollar symbolique » conclus au Siège en 2011, par secteur.

Tableau 13 – Nombre de contrats de consultant au dollar symbolique au Siège en 2011, par secteur

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

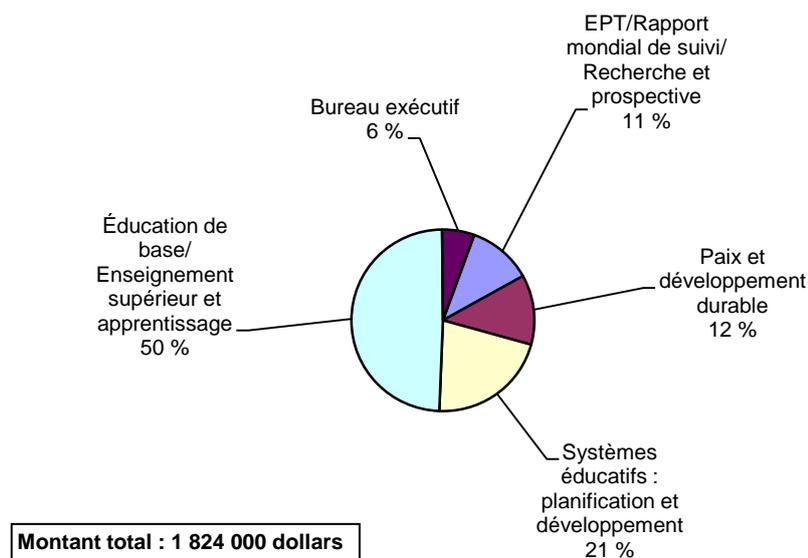
Annexe 2

Dépenses afférentes aux contrats de consultant au Siège, par domaine thématique d'activité

On trouvera ci-après une analyse des dépenses afférentes aux contrats de consultant par domaine thématique d'activité dans les cinq secteurs de programme (qui ont représenté 85 % de ces dépenses au Siège en 2011), sur la base de données issues du système FABS. Plusieurs de ces secteurs ont fait l'objet d'une restructuration en 2011 et les données brutes qui ont servi à établir les diagrammes circulaires ont dû être ajustées afin de refléter le plus fidèlement possible ces nouvelles structures.

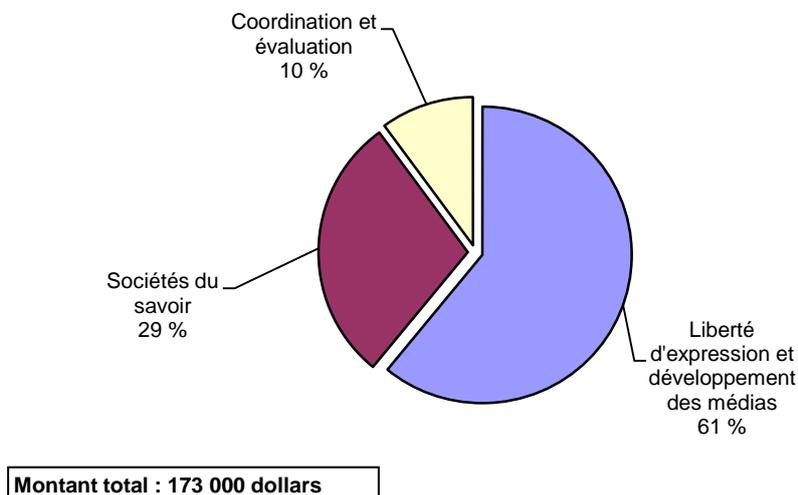
Éducation (ED)

Le Secteur de l'éducation (ED) a consacré 1 824 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (2 214 000 millions de dollars en 2010), dont 50 % pour l'éducation de base/enseignement supérieur et l'apprentissage, 21 % pour la planification et le développement des systèmes éducatifs, et 12 % pour la paix et le développement durable.



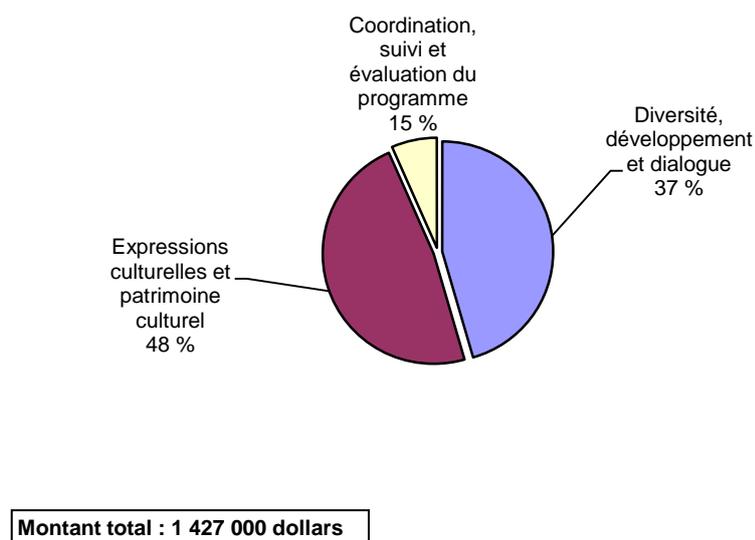
Communication et information (CI)

Le Secteur de la communication et de l'information (CI) a consacré 173 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (339 000 dollars en 2010), dont 61 % pour la liberté d'expression et le développement des médias, et 29 % pour les sociétés du savoir.

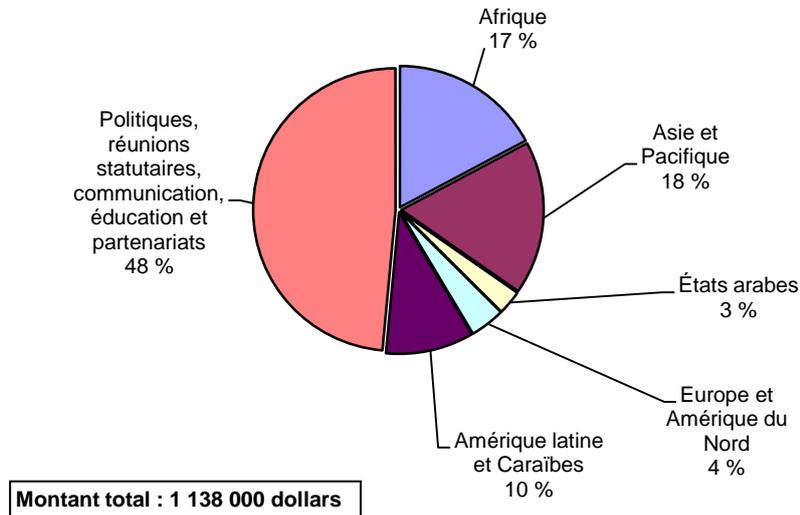


Culture (CLT) et Centre du patrimoine mondial (WHC)

Le Secteur de la culture (CLT) a consacré 1 427 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (976 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les expressions culturelles et le patrimoine culturel, et 37 % pour la diversité, le développement et le dialogue.

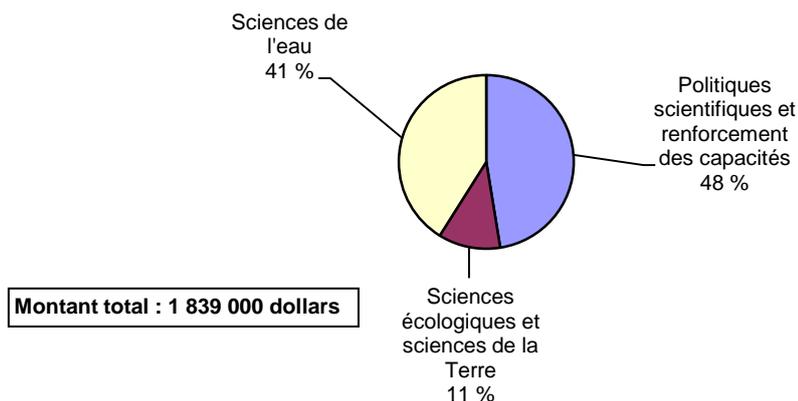


Le Centre du patrimoine mondial (WHC) a consacré 1 138 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 685 000 dollars en 2010), dont 52 % pour des projets régionaux et 48 % pour des activités relatives aux politiques, aux réunions statutaires, à la communication, à l'éducation et aux partenariats.

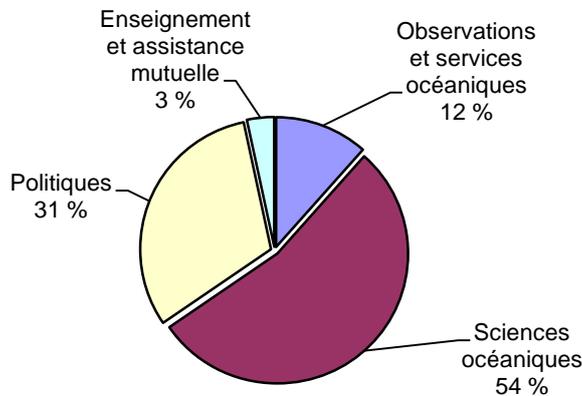


Sciences (SC et COI)

Le Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) a consacré 1 839 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 745 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les politiques scientifiques/renforcement des capacités, 41 % pour les sciences de l'eau, et 11 % pour les sciences écologiques et les sciences de la Terre.



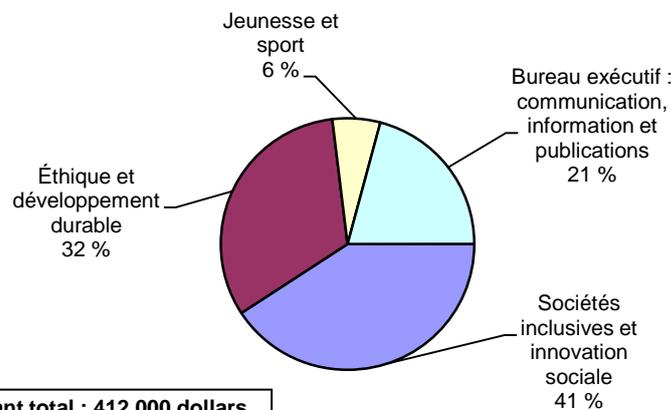
La COI a consacré 595 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (909 000 dollars en 2010), dont 54 % pour les sciences et observations océaniques, et 31 % pour des activités relatives aux politiques.



Montant total : 595 000 dollars

Sciences sociales et humaines (SHS)

Le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) a consacré 412 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (535 000 dollars en 2010), dont 41 % pour les sociétés inclusives et l'innovation sociale, et 32 % pour l'éthique et le développement durable.



Montant total : 412 000 dollars

Annexe 3

Contrats de consultant au Bureau de l'UNESCO à Brasilia

Nombre et montant

1. Le tableau A indique que 1 954 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2010-2011, soit 25 % de moins qu'en 2008-2009. Les dépenses totales étaient supérieures de 26 % et s'établissaient à 50 003 000 millions de dollars.

Tableau A – Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Contrats de consultant individuel			
	Nombre	variation %	millions \$	variation %
2008-2009	2 614		39,619	
2010-2011	1 954	-25 %	50,003	26 %

2. Au total, 1 843 consultants individuels ont été engagés en 2010-2011. Parmi eux, 98 % étaient des ressortissants de pays du Groupe III et 63 % étaient des femmes.

Sources de financement

3. Le tableau B indique que 95 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultant en 2010-2011 ont été financées à l'aide de ressources extrabudgétaires, contre 98 % en 2008-2009.

Tableau B – Dépenses au titre de contrats de consultant, par source de financement, au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Montant (millions \$)				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
2008-2009	0,919	2 %	38,700	98 %	39,619
2010-2011	2,591	5 %	47,412	95 %	50,003

Contrats, en valeur

4. Le tableau C indique que 44 % des contrats de consultant attribués en 2011 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 53 % en 2010, tandis que 9 % des contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars (3 % en 2010).

Tableau C – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant au Bureau de Brasilia, 2010-2011

Montant (millions \$)	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	80	7 %	76	10 %
5 000 à 9 999	130	11 %	82	10 %
10 000 à 24 999	405	35 %	191	24 %
25 000 à 49 999	514	44 %	367	47 %
50 000 et plus	36	3 %	73	9 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

Durée des contrats

5. Le tableau D indique que 21 % des contrats de consultant attribués en 2011 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 17 % en 2010, tandis que 56 % étaient d'une durée supérieure à six mois (58 % en 2010).

Tableau D – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée au Bureau de Brasilia, 2010-2011

	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	39	3 %	36	5 %
1 à 3 mois	167	14 %	127	16 %
3 à 6 mois	286	25 %	183	23 %
Plus de 6 mois	673	58 %	443	56 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

B. Primer balance de la Estrategia de gestión de recursos humanos y Plan de Acción (2011-2016) (Aplicación de la Decisión 187 EX/6 X), la Resolución 36 C/96 y la Decisión 189 EX/15 II)

Introducción

1. La Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016: Plan de Acción 2011-2016 fue aprobada por la Conferencia General en su 36ª reunión celebrada en noviembre de 2011. La Estrategia aborda aspectos críticos de la gestión de los recursos humanos, tales como la contratación, la movilidad, la formación del personal, la diversidad geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres, la flexibilidad y la gestión eficaz. Se centra en tres objetivos:

- mejorar la capacidad de ejecución de la UNESCO;
- fortalecer la presencia sobre el terreno y un modo de funcionamiento intersectorial;
- establecer una planificación eficaz de los recursos humanos.

2. En su 189ª reunión, en el contexto de la Hoja de ruta, el Consejo Ejecutivo invitó a la Directora General a que dedicara mayor atención a la estrategia de gestión de recursos humanos en la aplicación de la Hoja de ruta y además la invitó a que incluyera propuestas para adaptar dicha estrategia teniendo en cuenta las circunstancias, concediendo especial atención a la elaboración de una política más flexible en materia de contratos, a la posible necesidad de revisar el Reglamento y Estatuto del Personal, al fortalecimiento de la presencia de la UNESCO sobre el terreno y a las innovaciones en materia de métodos de capacitación y perfeccionamiento del personal, la evaluación del desempeño, la promoción de las perspectivas de carrera y la movilidad.

Informe sobre los progresos alcanzados

3. En el Plan de Acción (**Anexo I**) se indica la situación en cuanto a los progresos alcanzados con respecto a cada Acción. Teniendo en cuenta la situación financiera y la congelación de las contrataciones, se suspendieron temporalmente las actividades encaminadas a aumentar la difusión y ampliar las reservas de candidatos. No se han efectuado misiones de contratación en los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

4. Por lo dicho, la labor en materia de contratación y planificación se ha concentrado, pues, en los procesos y en la mejora de los instrumentos, para racionalizarlos y abordar la cuestión de la oportunidad y puntualidad. Cuando se redactó el presente informe se habían alcanzado los progresos siguientes:

- La puesta en marcha con éxito de “Careers”, el nuevo sistema de contratación electrónica en junio de 2012. Así pues, todos los puestos vacantes de Director, del Cuadro Orgánico y de los Servicios Generales de la Sede se dan a conocer en “Careers”; este nuevo sistema facilita la gestión y la criba de las candidaturas, lo que disminuye el tiempo que se tarda en tramitar las contrataciones. El proceso de contratación es, por consiguiente, más rápido y eficiente. A finales de 2012, también se incluirán las candidaturas a consultorías y becas en este nuevo sistema de contratación electrónica, lo cual posibilitará cubrir la plantilla de manera transparente y eficaz y suprimir los dos sistemas separados actuales.
- La utilización de las **descripciones genéricas** de los puestos de especialistas del programa del Sector de Educación. Está previsto hacerlo en otros Sectores en 2013. El empleo de las descripciones genéricas de los puestos facilita la actuación del administrador de las contrataciones y disminuye el tiempo que se tarda en tramitarlas.

Además, asegura la coherencia en la manera como se determinan las funciones y responsabilidades dentro de un mismo grupo de ocupaciones.

- Se ha adquirido en el mercado una nueva **herramienta para la planificación del relevo del personal y la evaluación de las competencias y la evaluación del desempeño** (que permite obtener retroinformación de 90°, 180° y 360°, según se precise). Se aplicará gradualmente, empezando por utilizar en 2013 los módulos relativos a la planificación de la sucesión y a la evaluación del desempeño, a los que seguirá en 2014 el módulo relativo a la evaluación de la competencia.
- Prosigue la **movilidad**, especialmente en apoyo de la reforma de las Oficinas fuera de la Sede en África. En total, se produjeron 49 traslados de junio de 2011 a junio de 2012 (11 de la Sede, 23 de una oficina fuera de la Sede a otra y 15 de una oficina fuera de la Sede a la Sede).
- La puesta en funcionamiento de un nuevo **sitio web de HRM** de fácil utilización y consulta, prevista para el tercer trimestre de 2012.

5. Se ha instaurado una **estructura de HRM reformada**, que tiene dos Secciones en lugar de seis; al agrupar funciones estratégicas y operacionales, la nueva estructura aumenta las sinergias y contribuye a una prestación de servicios eficiente. En 2012 se aplicarán normas renovadas en materia de servicios para supervisar y mejorar la puntualidad y la calidad de la prestación de los servicios.

6. La mayoría de las actividades de **formación y desarrollo** recogidas en la Estrategia de gestión de recursos humanos están previstas para 2014-2015. En 2012-2013, las actividades de formación propiamente dichas serán escasas, ya que por ahora se ha dejado en suspenso la asignación presupuestaria a causa de la situación financiera. Entre tanto, se están estudiando diversas iniciativas innovadoras.

7. Se ha elaborado una política más flexible en materia de contratos con la implantación de los nombramientos para proyectos en mayo de 2012, que siguen ajustándose al marco contractual de la CAPI ya que se trata de contratos de plazo fijo. El fortalecimiento de la presencia de la UNESCO sobre el terreno, las innovaciones en materia de métodos de capacitación y perfeccionamiento del personal, la evaluación del desempeño, la promoción de las perspectivas de carrera y la movilidad son objetivos clave o ámbitos de acción prioritaria de la actual Estrategia de gestión de recursos humanos.

8. Las propuestas de modificación del Reglamento y Estatuto del Personal, cuando proceden, son puestas en marcha por HRM en el contexto de los exámenes de la política de gestión de los recursos humanos que son permanentes y en el marco de las consultas y del procedimiento establecido.

Adaptación de la Estrategia de gestión de recursos humanos

9. El Consejo Ejecutivo invitó a la Directora General a que incluyera propuestas para adaptar la Estrategia de gestión de recursos humanos teniendo en cuenta las circunstancias. La Directora General propone que, en un futuro inmediato, habida cuenta de la reducción del presupuesto, se reprogramen varias actividades del Plan de Acción (en particular, las relativas a la contratación). Siguen siendo válidos los tres objetivos principales de la estrategia (mejorar la capacidad de ejecución, fortalecer la presencia sobre el terreno y la planificación de los recursos humanos) y, por ende, las actividades que se detallan en el mencionado Plan de Acción. A finales de 2012 o en la primavera de 2013 se efectuará una revisión del Plan de Acción a la luz de los resultados de la preparación del documento C/4 para asegurar que apoye realmente la nueva Estrategia a Plazo Medio y que integre las tendencias y prioridades establecidas para los ocho años siguientes.

Decisión del Consejo Ejecutivo

10. Consejo Ejecutivo podría adoptar una decisión del siguiente tenor:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando la Resolución 36 C/96 y la Decisión 189 EX/15 (II),
2. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte IV(B),
3. Toma nota de los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016;
4. Invita a la Directora General a que siga aplicando la Estrategia de gestión de recursos humanos y a que la ajuste, a su debido tiempo, a las prioridades estratégicas definidas en el documento C/4.

ANNEX I

OBJECTIVE 1: IMPROVING THE DELIVERY CAPACITY OF UNESCO							
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame (Revised)	Responsible			Progress Status (30 June 2012)
				HRM	Managers	Staff	
1. More qualified candidates attracted and recruited in UNESCO	1. Enhance outreach for qualified candidates (through job fairs, Universities, UN networks)	Candidates pools set up	2 nd Q.2012 suspended	X			Nil. Specific outreach efforts suspended (objective of 100 % Recruitment Freeze)
	2. Set up candidates pools of external candidates shortlisted but not selected, to notify of future vacancies in the Organization			X			
	3. Identify critical skills and competencies needed (such as management; partnerships), develop protocols for competency-based interviews and provide training/briefing to hiring managers on a systematic basis	Competency-based interviews applied to all interviewed candidates	1st Q.2012	X	X		Competency-based interview protocols developed.
	4. Check references systematically and ensure traceability		1st Q.2011	X	X		Implemented
2. Efficient, rapid, cost-effective and transparent recruitment process	5. Develop new Vacancy Notices format with attractive and informative content	Average % of candidates screened in/out	3rd Q.2011	X			Implemented
	6. Set up more attractive, informative and user-friendly web-site (intranet/internet)		4st Q.2011 3rd Q.2012	X			In progress. Launch planned 3 rd Q 2012.
	7. Implement E-recruitment for pre-selection and rosters		4st Q. 2011/1 st Q.2012	X			Implemented
	8. Revise JDs, implement Generic JDs where appropriate and provide training/advice on JD writing		2st Q.2012 3rd Q.2013	X	X		Generic JDs implemented for ED. To be extended to other Sectors.

3. Enhanced quantity and quality of training offer to ensure UNESCO has a capable and skilled workforce	9. Develop and implement new learning strategy	% of staff trained ;	2014-2015	X	X		
	10. Conduct needs assessment and re-focus training offer on key generic skills needed for programme delivery (managerial skills, project management, partnering skills)	Nr of days training per staff ; % of staff satisfied with quality/quantity/relevance of training (through global staff survey);	2014-2015	X			
	11. Implement new modalities of training : Internal development and assessment of external offer for specific skills; short-term assignments piloted; use of e-learning maximized	number of new training initiatives implemented Feedback through end training survey	2014-2015	X			
	12. Review role of L&D Commission		2014-2015	X			
	13. Review allocation mechanisms of training budget to Sectors/Bureaux and FOs		2013-2014	X			
	14. Evaluate induction training for new recruits and improve as required		2013-2014	X	X		
	15. Implement mentoring scheme		2013-2014	X	X		
4. A motivated workforce, with opportunities for career development/ Growth and recognition	16. Implement staff development reviews with staff who have performed the same functions for an extensive number of years (5 years or more); explore and enhance mobility opportunities	% of staff performing the same functions for an extensive number of years who have been assigned new functions;	2014-2015	X	X	X	
	17. Develop skills assessment tool	% of staff who have consulted TCD for career development advise; feedback through global staff survey	2013-2014	X	X		Tool being developed, for implementation in 2014.
	18. Reinforce counseling role of career service; provide career advise/briefings to staff			X	X		

5. Enhanced mobility (geographical, functional, and inter-sectoral)	19. Update and implement geographical mobility policy	% of staff in hardship duty stations re-assigned in time (SDA); % of staff remaining in same duty station/position for more than 5 years; Nr of inter agency moves per biennium	2012-2013	X	X	X	Ongoing. The Mobility Policy is being implemented particularly in support of Field Reform. An update of the existing policy and processes is ongoing (for issuance 1st Q 2013)
	20. Recognize mobility as an asset for promotion to P-4/5		2012	X	X		Implemented
	21. Implement pilot programme of inter-sectoral exchanges and functional mobility		2015-2016	X	X	X	
	22. Enhance inter-agency mobility		2012	X	X	X	Ongoing
6. Stimulating work environment	23. Develop a Programme that recognize Team performance	Motivation and commitment of staff measured through global staff survey; Number of teams recognized	2014	X	X	X	
	24. Develop a Programme that recognizes for outstanding performance for individuals		2013	X	X	X	
7. Improved quality of management and enhanced performance at managerial level	25. Provide management training for P-4 staff and above	% P-4 and above trained for management skills; % of P-4 staff and above who actually report; % of staff satisfied by development objectives (through global staff survey)	2012-2013 suspended	X			Suspended for 2012 given training budget.
	26. P-4 and above supervisors identify, implement their staff development objectives and report on progress.		2013-2014			X (P-4)	
	27. Implement 180° feedback and appropriate coaching/follow up	% of D staff who undertook a 180° feedback; % of staff satisfaction with managerial practices (global staff survey)	2014-2015	X	X	X	Competency assessment tool purchased, to be operational in 2014; will allow for 180° feedback. .
	28. Performance of senior managers assessed against key expectations	% of D staff assessed by the end of 2012;	2012		Directors and above		Implemented. The Compact for senior managers and a revised on-line performance appraisal system for

							Directors/Heads of Field Office were launched in May 2011.
8. Enhanced accountability, compliance and trust	29. Develop a clear accountability framework for all staff in the Organization	Accountability Framework developed. Reduction on the number of appeals/contestations	2011	X	X		A high level accountability framework was appended to the HR Strategy. It needs to be further detailed and communicated.
9. Core values and Standards of Conduct promoted	30. Include Ethics and Promote Core Values in induction and management training	Number of staff trained; % decrease of number of harassment complaints; % of cases submitted Ethics Office; feedback through global staff survey	2011-2016	X and Ethics Office	X	X	Implemented. Ethics included in induction and management training.
	31. Develop and implement policies on conflicts of interest, gifts, financial disclosure.		2012	X and Ethics Office	X	X	In progress. Draft policy on financial disclosure and conflicts of interest developed. Consultations underway.
10. Gender parity at senior level	32. Implement UNESCO's Action plan for Gender Parity	50% of women Directors by 2016	2012-2016	X	X		
11. A geographically balanced workforce	33. Implement the Action plan for the improvement of Geographical Distribution in the Secretariat	85% of Member States represented in 2016; Increased number of normally represented countries; % of staff recruited from non and under-represented countries.	2012-2016	X	X		
	34. Non and under-represented countries: assess situation, identify issues and develop targeted approach for outreach through advertisement in local press; job fairs; NatComs, Delegations, Professional networks.						
	35. Continue and support the YPP programme.						10 YPP were hired in 2011. Campaign for the next intake will take place in the 4th Quarter of 2012.

12. Effective partnerships established to obtain external expertise	36. Facilitate and support the conclusion of new partnerships in support of UNESCO's programme, within the parameters of the Loans and Secondments framework, in key areas where expertise not readily available, with Gvts, intergovernmental Institutions, Universities, Private Sector	Number and distribution of loans/ secondments by Sector/Bureau/Office; positive feedback from the hiring manager	Ongoing	X with CFS	X		Implemented
13. HRM to become a proactive support/adviser to Organization and staff	37. Align HRM structure to effectively support the HR strategy and improve service delivery	Ivory Note issued ; % service standards respected; random measures of "client" satisfaction; global staff survey	2011-2012	X			Implemented. Ivory Note issued on 25 June 2012.
	38. Update service standards		2012	X			Workflows development in process.
	39. Monitor quality (and time)of service delivery by Section		2012	X			
	40. Develop and implement HR communication plan(including launch of the website, information sessions, townhalls at HQs and Field)	Enhanced compliance with the rules (audit reports); feedback though global staff survey	2011-2012	X			In progress. HRM Website launch planned 3rd Q.2012.
	41. De-bureaucratize HR processes/procedures: conduct a systematic review of processes, in particular when implementing workflows;	Time for service delivery decreased; % of staff satisfaction (global staff survey)	2012-2013	X			Workflows development in process. Planned implementation by end 2012.
	42. Increase delegation of authority within HRM and to Sectors						
43. Develop a regular training programme of Administrative Officers and Human Resources staff in Sectors/Bureaux and in Field Offices	Enhanced compliance with the rules (audit reports)	2011 onwards	X				
44. Conduct global staff surveys every 2 years	Staff surveys conducted in 2012, 2014, 2016	2012 onwards	X				

OBJECTIVE 2: STRENGTHEN THE FIELD PRESENCE AND THE INTER-SECTORALITY							
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame	Responsible			Progress Status (30 June 2012)
				HRM	Managers	Staff	
1. A strengthened field presence and the inter-sectorality	1. Assess staffing needs in the field; fill posts on time, provide quality induction and ensure knowledge transfer	% of vacancy rate in field; % of Field Offices in the Africa and Arab States Regions (Phase I) adequately staffed (90 % posts filled)	2011 onwards	X	X		
	2. Develop policies & guidelines to support the redeployment of staff, the separation & hiring of local staff.		2011 onwards	X with BFC			Guidelines developed. To be approved and communicated.
	3. Ensure that there are clear lines of accountability/reporting within Field Offices, between Field Offices and between Field and HQs	% of HFOs with performance assessed	2011 onwards	X with BFC			
	4. Provide advise/support to managers re org design, job profiles, staffing.		2011 onwards	X with BFC			Implemented on an ongoing basis
	5. Ensure that Performance Assessment of Head of Field Offices is measured and reported on.		2011 onwards	X with BFC			Implemented on an ongoing basis
	6. see action 21 (Obj.1(5)) Implement pilot programme of inter-sectoral exchanges and functional mobility		2015-2016	X	X	X	
2. Enhanced integration into the UN common system	7. Harmonize HR practices (to the extent possible) at the field level in the context of Delivery as One by implementing a harmonized approach to the recruitment of local staff.	Implementation progress of the Plan of Action	2011 onwards	X			Project Plan approved by HLCM. To be implemented end 2012/2013.
	8. Sustain/strengthen UNESCO's participation and input in inter-agency networks	Chair of committees /participation in Working Groups	2011 onwards	X			Implemented on an ongoing basis

OBJECTIVE 3: IMPLEMENT AN EFFECTIVE HR PLANNING						
Expected Result	Action	KPI (Key Performance Indicator)	Time frame	Responsible		Progress Status (as at 30 June 2012)
				HRM		
1. HR Planning process in place	1. Set up HR planning process	Vacancy rate reduced	4 th Q. 2012 <u>June 2013</u>	X		In progress. Tool purchased; to be operational in 2013.
	2. Implement succession planning for key targeted posts, specific profiles and skills		2012-2013	X		
	3. Put knowledge transfer mechanism in place		2012-2013	X		

ANNEXE I

PLAN D'ACTION – Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016

OBJECTIF 1 : AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'EXÉCUTION DE L'UNESCO							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Profils plus qualifiés des candidatures suscitées et des recrutements à l'UNESCO	1. Élargir la prospection de candidats qualifiés (par le biais des bourses de l'emploi, des universités, des réseaux des Nations Unies)	Viviers de candidats établis	2 ^e T. 2012 <i>suspendu</i>	X			Nul. Les efforts concrets de prospection ont été suspendus (objectif : 100 % des recrutements gelés).
	2. Constituer des viviers de candidats externes qui ont figuré sur la liste restreinte mais n'ont pas été retenus, afin de les aviser des futures vacances de poste au sein de l'Organisation			X			
	3. Recenser les qualifications et compétences indispensables (par exemple en matière de gestion, de partenariats), élaborer des protocoles d'entretiens d'appréciation des compétences et dispenser systématiquement une formation/information aux administrateurs chargés du recrutement	Techniques d'appréciation des compétences appliquées à tous les candidats reçus en entretien	1 ^{er} T. 2012	X	X		Des protocoles d'entretiens pour l'appréciation des compétences ont été mis au point.
	4. Vérifier systématiquement les références et veiller à leur traçabilité		1 ^{er} T. 2011	X	X		Mis en œuvre.
2. Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente	5. Concevoir un nouveau format d'avis de vacance de poste dont le contenu soit attrayant et informatif	Pourcentage moyen de candidats retenus/écartés	3 ^e T. 2011	X			Mis en œuvre.
	6. Créer un site Web plus attrayant, plus informatif et plus facile d'utilisation (Intranet/Internet)		4 ^e T. 2011 <i>3^e T. 2012</i>	X			En cours. Lancement prévu au 3 ^e T. 2012.
	7. Mettre en place un recrutement en ligne pour la présélection et la constitution de fichiers		4 ^e T. 2011/ 1 ^{er} T. 2012	X			Mis en œuvre.
	8. Revoir les descriptions de poste, établir des descriptions génériques, le cas échéant et		2 ^e T. 2012 <i>3^e T. 2013</i>	X	X		Descriptions de poste génériques établies

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	dispenser une formation/des conseils sur la rédaction des descriptions de poste						pour ED. Cette pratique devrait être étendue à d'autres secteurs.
3. Renforcement de l'offre de formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour que l'UNESCO dispose d'un personnel compétent et qualifié	9. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'apprentissage	Pourcentage de membres du personnel formés	2014-2015	X	X		
	10. Réaliser une évaluation des besoins et recentrer l'offre de formation sur les compétences génériques indispensables à l'exécution du programme (compétences managériales, gestion de projets, établissements de partenariats)	Nombre de jours de formation par membre du personnel ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits de la qualité, de la quantité et de la pertinence des formations (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel) ; nombre de nouvelles initiatives de formation mises en œuvre ; remontée des informations grâce à des enquêtes de fin de formation	2014-2015	X			
	11. Mettre en place de nouvelles modalités de formation : perfectionnement en interne et évaluation de l'offre extérieure pour des compétences spécifiques ; expérimentation des détachements de courte durée ; maximisation de l'utilisation de l'apprentissage en ligne		2014-2015	X			
	12. Revoir le rôle de la Commission de la formation et du développement		2014-2015	X			
	13. Revoir les mécanismes d'allocation du budget de la formation aux secteurs, bureaux et unités hors Siège		2013-2014	X			
	14. Évaluer la formation d'initiation du personnel nouvellement recruté et l'améliorer le cas échéant		2013-2014	X	X		
	15. Mettre en place un système de tutorat		2013-2014	X	X		

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
4. Personnel motivé, ayant des possibilités d'évolution/de progression de carrière et de reconnaissance	16. Réaliser des études sur l'évolution de carrière des fonctionnaires qui s'acquittent des mêmes tâches depuis de longues années (5 ans ou plus) ; étudier et renforcer les possibilités de mobilité	Pourcentage de fonctionnaires s'acquittant des mêmes tâches depuis de longues années auxquels de nouvelles fonctions ont été assignées	2014-2015	X	X	X	
	17. Mettre au point un outil d'évaluation des compétences	Pourcentage de fonctionnaires qui ont consulté HRM/TCD pour obtenir des conseils sur l'évolution de leur carrière ; remontée des informations grâce à une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2013-2014	X	X		Outil en cours d'élaboration, pour une mise en œuvre prévue en 2014
	18. Renforcer la fonction de conseil à l'intention du corps des fonctionnaires de carrière ; fournir aux fonctionnaires des conseils/informations sur leur carrière			X	X		
5. Mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue	19. Actualiser et appliquer la politique de mobilité géographique	Pourcentage de fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles réaffectés en temps et en heure (DNA) ; pourcentage de fonctionnaires restant dans le même lieu d'affectation ou au même poste pendant plus de 5 ans ; nombre de transferts inter-organisations par exercice biennal	2012-2013	X	X	X	En cours. La politique de mobilité est en cours de mise en œuvre, notamment à l'appui de la réforme du dispositif hors Siège. Une mise à jour des politiques et procédures existantes est en cours (pour publication au 1 ^{er} T. 2013).
	20. Reconnaître la mobilité comme un atout pour la promotion aux classes P-4/P-5		2012	X	X		Mis en œuvre.
	21. Mettre en œuvre un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015-2016	X	X	X	
	22. Améliorer la mobilité interorganisations		2012	X	X	X	En cours.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
6. Environnement de travail stimulant	23. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances d'équipe	Motivation et dévouement du personnel mesurés à l'aide d'enquêtes menées auprès de l'ensemble du personnel ; nombre d'équipes ayant bénéficié d'une reconnaissance	2014	X	X	X	
	24. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances individuelles exceptionnelles	Pourcentage de fonctionnaires ayant participé à des sessions d'information ; pourcentage d'accidents du travail déclarés ; pourcentage de demandes au titre du PCS	2013	X	X	X	
7. Amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial	25. Dispenser une formation à la gestion au personnel de classe P-4 et au-delà	Pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà formés aux compétences de gestion ; pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà qui font effectivement rapport ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits des objectifs de perfectionnement (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel)	2012-2013 suspendu	X			Suspendu pour 2012 compte tenu du budget alloué à la formation.
	26. Pour les superviseurs de classe P-4 et au-delà, définir les objectifs de perfectionnement des fonctionnaires placés sous leur responsabilité, les mettre en œuvre et faire rapport sur les progrès accomplis		2013-2014			X (P-4)	
	27. Mettre en place un rétroinformation à 180° et un accompagnement/suivi approprié	Pourcentage de fonctionnaires de classe D qui ont pratiqué une rétroinformation à 180° ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits des pratiques managériales (enquête auprès de l'ensemble du personnel)	2014-2015	X	X	X	Outil d'évaluation des compétences acheté ; cet outil devrait être opérationnel en 2014 et permettre un retour d'information à 180°.
	28. Évaluer les performances des hauts responsables par rapport aux attentes essentielles	Pourcentage de fonctionnaires de classe D évalués d'ici la fin de 2012	2012		Directeurs et au-delà		Mis en œuvre. Le pacte pour les hauts responsables et un système révisé d'évaluation en ligne des performances pour les directeurs/chefs d'unité hors Siège ont été lancés en mai 2011.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
8. Renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance	29. Élaborer un cadre d'obligation redditionnelle clair pour tous les membres du personnel de l'Organisation	Cadre d'obligation redditionnelle établi. Réduction du nombre de recours/contestations	2011	X	X		Un cadre d'obligation redditionnelle de haut niveau a été joint à la Stratégie RH. Il doit être encore détaillé avant d'être communiqué.
9. Promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite	30. Intégrer l'éthique et promouvoir les valeurs essentielles dans les formations destinées aux fonctionnaires nouvellement recrutés et celles destinées aux administrateurs	Nombre de fonctionnaires formés ; diminution du nombre de plaintes pour harcèlement ; pourcentage de cas soumis au Bureau de l'éthique ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2016	X et Bureau de l'éthique	X	X	Mis en œuvre. Éthique intégrée dans les formations destinées aux nouvelles recrues et aux administrateurs.
	31. Élaborer et mettre en œuvre des politiques sur les conflits d'intérêts, les dons et la communication d'informations financières		2012	X et Bureau de l'éthique	X	X	En cours. Un projet de politique en matière de communication d'informations financières et de conflits d'intérêts a été mis au point. Des consultations sont en cours.
10. Parité des sexes aux postes de haut niveau	32. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes	50 % de femmes aux postes de directeur d'ici à 2016	2012-2016	X	X		
11. Équilibre géographique au sein du personnel	33. Mettre en œuvre le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique au sein du Secrétariat	85 % des États membres représentés en 2016 ; augmentation du nombre d'États membres normalement représentés ; pourcentage de fonctionnaires recrutés dans des pays non représentés ou sous-représentés	2012-2016	X	X		
	34. Pays non représentés ou sous-représentés : Évaluer la situation, recenser les problèmes et concevoir une approche ciblée pour la prospection en publiant des annonces dans la presse locale et en faisant appel aux bourses de l'emploi, aux commissions nationales, aux délégations et aux réseaux professionnels						
	35. Continuer de soutenir le Programme des jeunes cadres						10 jeunes cadres ont été recrutés en 2011. La prochaine campagne de recrutement aura lieu au 4 ^e T. 2012.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
12. Création de partenariats efficaces en vue d'obtenir une expertise extérieure	36. Faciliter et favoriser la création de nouveaux partenariats à l'appui du programme de l'UNESCO, dans les limites du cadre régissant les prêts et détachements, dans les domaines essentiels où l'expertise n'est pas aisément disponible, avec les gouvernements, les institutions intergouvernementales, les universités, le secteur privé	Nombre et répartition des prêts/détachements par secteur/bureau/unité ; remontée d'informations positives du responsable chargé du recrutement	En cours	X avec CFS	X		Mis en œuvre.
13. Évolution de HRM vers un service proactif d'appui/de conseil pour l'Organisation et le personnel	37. Harmoniser la structure de HRM en vue d'appuyer efficacement la Stratégie de gestion des ressources humaines et d'améliorer la prestation de services	Note ivoire publiée ; pourcentage de normes de service respectées ; mesure aléatoire de la satisfaction « client » ; enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			Mis en œuvre. Note ivoire publiée le 25 juin 2012.
	38. Mettre à jour les normes de service		2012	X			Développement des flux de travail en cours.
	39. Assurer le suivi de la qualité (et de la rapidité) de la prestation de services par section		2012	X			
	40. Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en matière de ressources humaines (notamment, lancement du site Web, sessions d'information, réunions-débats au Siège et hors Siège)	Observation accrue des règles (rapports d'audit) ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			En cours. Lancement du site Web de HRM prévu au 3 ^e T. 2012.
	41. Débureaucratiser les processus/procédures en matière de ressources humaines : passer systématiquement en revue les processus, en particulier pour l'utilisation des flux de travail	Diminution du temps nécessaire à la prestation des services ; pourcentage de satisfaction du personnel (enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel)	2012-2013	X			Développement des flux de travail en cours. Mise en œuvre prévue d'ici la fin de 2012.
	42. Accroître les délégations de pouvoir au sein de HRM et en faveur des secteurs						
	43. Mettre en place un programme de formation périodique des attachés d'administration et du personnel chargé de la gestion des ressources humaines dans les secteurs/bureaux et unités hors Siège	Observation accrue des règles (rapports d'audit)	À partir de 2011	X			
	44. Réaliser des enquêtes auprès de l'ensemble du personnel tous les 2 ans	Enquêtes réalisées auprès du personnel en 2012, 2014, 2016	À partir de 2012	X			

OBJECTIF 2 : RENFORCER LA PRÉSENCE HORS SIÈGE ET L'INTERSECTORIALITÉ

Resulta escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Admini- strateurs	Membres du personnel	
1. Renforcement de la présence hors Siège et de l'intersectorialité	1. Évaluer les besoins en personnel hors Siège ; pourvoir les postes en temps et en heure, dispenser une formation de qualité aux fonctionnaires nouvellement recrutés et assurer le transfert des connaissances	Taux de vacances de poste hors Siège ; pourcentage d'unités hors Siège en Afrique et dans la région des États arabes (phase I) dotées d'effectifs suffisants (90 % des postes pourvus)	À partir de 2011	X	X		
	2. Élaborer des politiques et directives en ce qui concerne le redéploiement des fonctionnaires, le recrutement et la cessation de service du personnel local		À partir de 2011	X avec BFC			Directives élaborées. Doivent être approuvées, puis communiquées.
	3. Veiller à ce que des règles claires de hiérarchisation des responsabilités/d'obligation redditionnelle existent au sein des unités hors Siège, entre les unités hors Siège, et entre le Siège et le hors Siège		À partir de 2011	X avec BFC			
	4. Fournir des conseils/un appui aux administrateurs en ce qui concerne la structure organisationnelle, les profils d'emploi, les effectifs	Pourcentage de chefs d'unité hors Siège dont les performances ont été évaluées	À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.
	5. Veiller à ce que les performances des chefs d'unité hors Siège soient évaluées et fassent l'objet d'un rapport		À partir de 2011	X avec BFC			Mis en œuvre de façon permanente.
	6. Voir action 21 (objectif 1 (5)). Mettre en place un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015 -2016	X	X	X	
2. Intégration accrue dans le régime commun des Nations Unies	7. Harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (dans la mesure du possible) au niveau hors Siège dans le cadre de l'initiative « Unis dans l'action » en mettant en œuvre une approche harmonisée du recrutement du personnel local	Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action	À partir de 2011	X			Projet de plan approuvé par le HLCM. Doit être mis en œuvre fin 2012-2013.
	8. Soutenir/renforcer la participation et la contribution de l'UNESCO aux réseaux interinstitutions	Présidence de comités/participation à des groupes de travail	À partir de 2011	X			Mis en œuvre de façon permanente.

OBJECTIF 3 : METTRE EN ŒUVRE UNE PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. Mise en place du processus de planification des ressources humaines	1. Mettre en place le processus de planification des ressources humaines	Taux de vacances de poste réduit	4 ^e T. 2012 juin 2013	X	X		En cours. Outil acheté ; devrait être opérationnel en 2013.
	2. Mettre en œuvre la planification du renouvellement des effectifs aux postes clés, pour les profils et compétences spécifiques		2012-2013	X	X		
	3. Mettre en place un mécanisme de transfert des connaissances		2012-2013	X	X		

C. Distribución geográfica y equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría (Aplicación de la Decisión 187 EX/ 6 IX))

Sección I: Distribución geográfica del personal

1. En cumplimiento de la Resolución 36 C/97 y de la Decisión 187 EX/6 IX, la Directora General presenta una nota informativa sobre la situación de la distribución geográfica y la ejecución del plan de acción para mejorar el equilibrio geográfico del personal de la Secretaría.

2. La distribución geográfica se aplica a los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica, es decir, puestos de plantilla financiados con cargo al Programa Ordinario de la UNESCO.

Situación general de la distribución geográfica en el periodo comprendido entre el 1º de enero de 2010 y el 1º de junio de 2012

3. Al 1º de junio de 2012, están representados en la Secretaría 161 Estados Miembros, es decir, el 83% de los 195 Estados Miembros de la UNESCO. En noviembre de 2011 se adhirieron a la Organización dos nuevos Estados Miembros (Palestina y Sudán del Sur).

4. El siguiente cuadro 1 muestra que 76 Estados Miembros (el 39%) tienen una representación normal, 27 (el 14%), una representación superior a la normal, 58 (el 30%), una representación inferior a la normal y 34 (el 17%) no están representados. En el Anexo 1 figura una lista detallada de la situación **por países**.

Cuadro 1

Situación de la distribución geográfica al 1º de junio de 2012 y evolución desde el 1º de enero de 2010

Situación de la representación	Número de Estados Miembros al 1º de enero de 2010	Número de Estados Miembros al 1º de junio de 2012	Variación con respecto al 1º de enero de 2010
Representación normal	79 (41%)	76 (39%)	-3
Representación superior a la normal	27 (14%)	27 (14%)	Ninguna
Representación inferior a la normal	49 (25%)	58 (30%)	+9
Número total de Estados Miembros representados	155 (80%)	161 (83%)	+6
No representados	38 (20%)	34 (17%)	-4
Número total de Estados Miembros	193	195	+2

5. La Estrategia de gestión de recursos humanos para 2011-2016 ha establecido como objetivo que deberá lograrse antes de 2016, que el 85% de Estados Miembros esté representado. Desde enero de 2010, ha mejorado considerablemente el grado de representación en la Secretaría, al haber seis Estados Miembros más representados, con un aumento global del 80% al 83%. El número de Estados Miembros con una representación normal ha disminuido en tres unidades y el de los países no representados lo ha hecho en cuatro unidades. El número de países con representación inferior a la normal ha aumentado en nueve unidades, principalmente a causa de jubilaciones de funcionarios.

6. Del 1º de enero de 2010 al 1º de junio de 2012, de 104 puestos sujetos a distribución geográfica que se cubrieron con candidatos externos, 33 (el 32%) lo fueron con candidatos que procedían de países con representación inferior a la normal y no representados, comprendidos 11 jóvenes profesionales (siete de países no representados y cuatro de países con representación inferior a la normal).

Avances en la ejecución del plan de acción para mejorar el equilibrio geográfico del personal de la Secretaría (2010-2015)

7. El plan de acción para mejorar el equilibrio geográfico comprende medidas para alcanzar el objetivo del 85%², y otras para aumentar el número de países con representación normal, reducir el número de países con representación inferior a la normal y mejorar el equilibrio geográfico entre los titulares de puestos de Director. En el documento 190 EX/INF.4 figura una actualización del Plan de Acción.

8. Las medidas del Plan de Acción que se aplican permanentemente son la difusión interna y externa de las vacantes de los puestos de Director y la inclusión en las listas de preseleccionados de un candidato de un país no representado o con representación inferior a la normal.

9. Desde noviembre de 2011, ante la situación financiera de la Organización y la congelación de las contrataciones, se han suspendido temporalmente las medidas proactivas encaminadas a aumentar el número de candidatos de Estados Miembros no representados o con representación inferior a la normal (como las misiones de contratación, los foros de información con las comisiones nacionales, el anuncio de vacantes dirigido a determinados círculos, etc.). Actualmente hay un número reducido de puestos en fase de contratación y prosiguen diversas iniciativas.

Distribución geográfica por grupos regionales

10. Aunque en los informes de la Directora General sobre la distribución geográfica se suele exponer la situación por grupos regionales, se hace de ese modo solo a título indicativo. El principio de los cupos individuales para cada Estado Miembro es el único criterio oficial de la Organización (véase la lista detallada por países en el **Anexo I**).

11. 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 por debajo sus límites mínimos (en 14 y 23 unidades respectivamente), los otros cuatro grupos regionales están “dentro del índice” en junio de 2012. Desde enero de 2010, la representación del GRULAC y del ASPAC ha disminuido en 3 y 17 unidades respectivamente, a causa de jubilaciones y dimisiones de funcionarios

Cuadro 2
 Evolución de la distribución geográfica por grupos regionales desde el 1º de enero de 2010

Grupo regional*	Situación al 1º de enero de 2010	Situación al 1º de jun de 2012	Variación con respecto al 1º de enero de 2010	Índices		Situación
				Mín.	Máx.	
Grupo I	267	271	+4	184	312	Dentro del índice
Grupo II	62	67	+5	60	110	Dentro del índice
Grupo III	68	65	-3	79	148	Por debajo el límite mínimo
Grupo IV	147	130	-17	153	268	Por debajo el límite mínimo
Grupo V a)	122	127	+5	97	190	Dentro del índice
Grupo V b)	59	64	+5	44	79	Dentro del índice
Total	725	724	-1	617	1107	

(*) Grupos electorales: Grupo I: Europa y América del Norte; Grupo II: Europa Oriental; Grupo III: GRULAC; Grupo IV: ASPAC; Grupo V a): África; Grupo V b): Estados Árabes

Representación en el nivel de Director y categorías superiores por grupos regionales

12. El Grupo I es el que más está representado en los puestos de Director y categorías superiores (40%), seguido por el Grupo V a) (África) con el 23% y el Grupo IV (ASPAC) con el 17%. El Grupo III (GRULAC), el Grupo V b) (Estados Árabes) y el Grupo II tienen el 7%, el 7% y el 6% respectivamente.

Cuadro 3

Distribución geográfica por grupos regionales (*) de los puestos de Director y categorías superiores

Grupo regional ^(a)	1º de enero de 2010		1º de junio de 2012		Variación con respecto al 1º de enero de 2010
	D y categorías superiores	%	D y categorías superiores	%	
Grupo I	38	41%	34	40%	-4
Grupo II	4	4%	5	6%	+1
Grupo III	9	10%	6	7%	-3
Grupo IV	15	16%	14	17%	-1
Grupo V a)	19	20%	19	23%	0
Grupo V b)	8	9%	6	7%	-2
Total	93	100%	84	100%	-9

(*) Grupos electorales: Grupo I: Europa y América del Norte; Grupo II: Europa Oriental; Grupo III: GRULAC; Grupo IV: ASPAC; Grupo V a): África; Grupo V b): Estados Árabes.

Tendencias en materia de jubilaciones

13. De junio de 2012 a diciembre de 2015, se prevé que se jubilen 136 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional, 48 de ellos de categoría de Director. Se prevé asimismo que, entre ellos, haya 107 jubilaciones de personas que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica, 41 de ellos de Directores.

14. Las jubilaciones hasta diciembre de 2013 de funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica influirían en el número de países con representación superior a la normal (seis pasarían a estar representados normalmente); ahora bien, tres países corren peligro de pasar a no estar representados y cinco de pasar a tener una representación inferior a la normal. Se seguirán de cerca estas tendencias.

Sección II: El equilibrio entre hombres y mujeres del personal

15. En esta parte del informe se presenta información actualizada sobre el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría, y sobre la marcha del Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres³ 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

³ El Plan de Acción de la UNESCO 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).

Datos utilizados en las estadísticas sobre equilibrio entre hombres y mujeres

16. El número de funcionarios considerado en el informe sobre el equilibrio entre hombres y mujeres es superior al del informe sobre distribución geográfica debido a que las estadísticas sobre el equilibrio entre los sexos toman en consideración a todos los funcionarios con contratos de plazo fijo, con independencia de su fuente de financiación, mientras que los datos sobre la distribución geográfica se circunscriben a los puestos sujetos a distribución geográfica, que se financian con cargo al Presupuesto Ordinario. Por lo tanto, en los datos sobre la distribución por sexos de los titulares de puestos de Director se incluyen los puestos financiados mediante fondos extrapresupuestarios, por ejemplo en los institutos.

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

17. En el plan de acción se establecen diversas medidas en torno a tres ejes (la contratación, la formación y tutoría y la conciliación del trabajo y la vida personal) a fin de conseguir a más tardar en 2015 una representación paritaria de las mujeres en los puestos directivos.

18. Desde el 1º de enero de 2010, se han alcanzado progresos importantes en la representación de las mujeres en los altos puestos directivos, que aumentó un 6 % en el porcentaje de directoras (del 24% al **30%**, al 1º de junio de 2012).

Cuadro 4

Situación del equilibrio entre hombres y mujeres en el nivel de Director, por grados, del 1º de enero de 2010 al 1º de junio de 2012 (Programa Ordinario y fondos extrapresupuestarios)

	1º de enero de 2010					1º de junio de 2012					Diferencia %F
	F	%F	M	%M	Total	F	%F	M	%M	Total	
DDG	-	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1	0%
ADG	2	20%	8	80%	10	5	45%	6*	55%	11	+25%
D-2	7	28%	18	72%	25	10	40%	15	60%	25	+12%
D-1	16	23%	54	77%	70	14	23%	47	77%	61	0%
Total D	25	24%	81	76%	106	29	30%	69	70%	98	+6%

(*) Incluido el ADG/CIFT.

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

19. Globalmente, la UNESCO ha alcanzado la paridad entre hombres y mujeres entre los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P/D). En los niveles más bajos, las mujeres tienen mayor representación que los hombres: el 67% en los niveles P-1 y P-2 y el 54% en el de P-3. En los niveles P-4 y P-5, las mujeres representan el 46% y el 38% respectivamente.

Cuadro 5

Situación del equilibrio entre hombres y mujeres en el Cuadro Orgánico, por grados, de enero de 2010 a junio de 2012 (Programa Ordinario y fondos extrapresupuestarios)

	Enero de 2010					Junio de 2012					Diferencia %F
	F	%F	M	%M	Total	F	%F	M	%M	Total	
Total D	25	24%	81	76%	106	29	30%	69	70%	98	+6%
P-5	61	40%	92	60%	153	57	38%	92	62	149	-2%
P-4	97	44%	122	56%	219	105	46%	121	54%	226	+2%
P-3	143	54%	122	46%	265	151	54%	129	46%	280	0%
P-1/2	137	66%	71	34%	208	116	67%	56	33%	172	+1%
Total P	438	52%	407	48%	845	429	52%	398	48%	827	0%
Total D/P	463	49%	488	51%	951	458	50%	467	50%	925	+1%

20. Al final de 2015, se jubilarán 48 Directores, diez mujeres y 38 hombres, lo cual ofrece la posibilidad de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los niveles directivos superiores.

CONCLUSIÓN

21. El criterio primordial en los nombramientos de personal es reunir las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia técnica, como se estipula en el Artículo VI de la Constitución de la UNESCO. A reserva de este criterio primordial, el personal habrá de ser nombrado teniendo en cuenta la más amplia representación geográfica posible. Este objetivo de paridad entre los sexos debe alcanzarse ciñéndose a este marco y sin que ello vaya en detrimento del principio de distribución geográfica del personal⁴.

22. La UNESCO, en la que están representadas 161 nacionalidades (el 83% de los Estados Miembros), tiene uno de los mayores índices de representación entre los organismos especializados de las Naciones Unidas. Desde el año 2000, el número de países con representación normal ha aumentado, pasando de 67 a 76 en junio de 2012.

23. En junio de 2012 se ha llegado a la paridad entre hombres y mujeres entre los funcionarios del Cuadro Orgánico y de categorías superiores (P/D) (el 50% son mujeres y el 50% hombres). El número de directoras ha aumentado, del 24% al 30%, desde que se empezó a aplicar el Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres. El reto sigue siendo considerable, sobre todo a nivel de D-1, donde las mujeres representan el 23%.

24. Aunque se prevé que haya menos contrataciones que en años anteriores, HRM continuará siguiendo de cerca la distribución geográfica de los funcionarios y la distribución por sexos entre los puestos directivos por cubrirse y velará por que se desplieguen con este fin esfuerzos sostenidos, mediante la aplicación de los Planes de Acción sobre distribución geográfica y para la paridad entre hombres y mujeres.

⁴ Resolución 34 C/82 (párr. 4).

Medida que se prevé adopte el Consejo Ejecutivo

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

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando la Decisión 185 EX/6 Parte VIII y la Resolución 36 C/ 97,
2. Habiendo examinado el documento 190 EX/5 Parte IV (C),
3. Toma nota de su contenido.

ANNEX I

Geographical distribution (1 June 2012)

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albania	ALB				1			1			2	4	2	=
Algeria	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorra	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua and Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentina	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Armenia	ARM							2			2	4	2	=
Australia	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Austria	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaijan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahrain	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbados	BRB					1					1	4	2	-
Belarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgium	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Benin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivia (Plurinational State of)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnia and Herzegovina	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brazil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunei Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgaria	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodia	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroon	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN		1		2	3	5	2	5		18	14	8	+
Cape Verde	CPV							1			1	4	2	-
Central African Republic	CAF											4	2	O
Chad	TCD						1				1	4	2	-
Chile	CHL						1	1	1		3	4	3	=
China	CHN		1		1	2	3	1	1		9	24	15	-
Colombia	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comoros	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Cook Islands	COK							1			1	4	2	-
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatia	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Cyprus	CYP							1	1		2	4	2	=
Czech Republic	CZE					1		1	1		3	5	3	=
Democratic People's Republic of Korea	PRK					2					2	4	2	=

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Democratic Republic of the Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Denmark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominica	DMA					1					1	4	2	-
Dominican Republic	DOM									1	1	4	2	-
Ecuador	ECU						1		1		2	4	2	=
Egypt	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Equatorial Guinea	GNQ											4	2	O
Eritrea	ERI							1			1	4	2	-
Estonia	EST						1				1	4	2	-
Ethiopia	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fiji	FJI								1		1	4	2	-
Finland	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambia	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Georgia	GEO							1	1		2	4	2	=
Germany	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Greece	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenada	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinea	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinea-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haiti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hungary	HUN					1				1	2	5	3	-
Iceland	ISL											4	2	O
India	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonesia	IDN							3			3	6	4	-
Iran (Islamic Republic of)	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Ireland	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israel	ISR						1	2			3	5	3	=
Italy	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaica	JAM							1	2		3	4	2	=
Japan	JPN			1	2	3	6	21	4		37	44	27	=
Jordan	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Kuwait	KWT											4	3	O
Kyrgyzstan	KGZ								1		1	4	2	-
Lao People's Democratic Republic	LAO							1	1		2	4	2	=
Latvia	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Lebanon	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O
Liberia	LBR											4	2	O

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Libya	LBY								1		1	4	2	-
Lithuania	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaysia	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malta	MLT								1		1	4	2	-
Marshall Islands	MHL											4	2	O
Mauritania	MRT			1			1	1			3	4	2	=
Mauritius	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexico	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronesia (Federated States of)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolia	MNG				1			1			2	4	2	=
Montenegro	MNE											4	2	O
Morocco	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibia	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Nepal	NPL						3	2			5	4	2	+
Netherlands	NLD			1	2		2	3	1		9	10	6	=
New Zealand	NZL			1		2		1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigeria	NGA						2	1			3	5	3	=
Niue	NIU											4	2	O
Norway	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palau	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papua New Guinea	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Peru	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Poland	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
Republic of Korea	KOR			1	1		1	4	3		10	11	7	=
Republic of Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Romania	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Russian Federation	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint Kitts and Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Saint Lucia	LCA				1				2		3	4	2	=
Saint Vincent and the Grenadines	VCT											4	2	O

Member States	Sigle	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Samoa	WSM											4	2	O
San Marino	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tome and Principe	STP							1			1	4	2	-
Saudi Arabia	SAU								1		1	6	4	-
Senegal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbia	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapore	SGP								1		1	5	3	-
Slovakia	SVK								2		2	4	2	=
Slovenia	SVN									1	1	4	2	-
Solomon Islands	SLB											4	2	O
Somalia	SOM						1				1	4	2	-
South Africa	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
South Sudan	SSD											4	2	O
Spain	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Sudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Sweden	SWE						3				3	7	4	-
Switzerland	CHE						1	1	1		3	7	4	-
Syrian Arab Republic	SYR					2		2			4	4	2	=
Tajikistan	TJK											4	2	O
Thailand	THA								2		2	5	3	-
The former Yugoslav Republic of Macedonia	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinidad and Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisia	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turkey	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkmenistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Uganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
United Arab Emirates	ARE											5	3	O
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
United Republic of Tanzania	TZA											4	2	O
United States of America	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Uzbekistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (Bolivarian Republic of)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yemen	YEM							1			1	4	2	-
Zambia	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

<u>Over-represented</u>		<u>In Balance</u>		<u>Under-represented</u>		<u>Non-represented</u>	
Group I	Belgium	Group I	Austria	Group I	Andorra	Group I	Iceland
	Canada		Cyprus		Switzerland		Luxembourg
	Denmark		Germany		Monaco	Group II	Azerbaijan
	Spain		United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland		Malta		Montenegro
Group II	Finland	Greece	Portugal	San Marino	Tajikistan		
	France	Israel	Sweden	United States of America	Guatemala		
Group III	Ireland	Netherlands	Turkey	Group II	Guyana		
	Italy	Norway	United States of America		Estonia	Haiti	
Group IV	Bulgaria	Albania	Group III	Hungary	Paraguay		
	Romania	Armenia		Serbia	El Salvador		
Group Va	Argentina	Bosnia and Herzegovina	Group III	Slovenia	Suriname		
		Belarus		Antigua and Barbuda	Saint Vincent and the Grenadines		
Group Vb	Nepal	Czech Republic	Group IV	Bahamas	Venezuela (Bolivarian Republic of)		
		Georgia		Belize	Brunei Darussalam		
Group Vc	Burundi	Croatia	Group IV	Bolivia (Plurinational State of)	Micronesia (Federated States of)		
		Lithuania		Bolivia (Plurinational State of)	Kiribati		
Group Vd	Benin	Latvia	Group IV	Brazil	Marshall Islands		
		Republic of Moldova		Barbados	Niue		
Group Ve	Côte d'Ivoire	The former Yugoslav Republic of Macedonia	Group IV	Dominica	Nauru		
		Poland		Dominican Republic	Palau		
Group Vf	Cameroon	Russian Federation	Group IV	Grenada	Solomon Islands		
		Slovakia		Panama	Timor-Leste		
Group Vg	Congo	Ukraine	Group IV	Trinidad and Tobago	Tuvalu		
		Ethiopia		Chile	Bangladesh	Vanuatu	
Group Vh	Mali	Uzbekistan	Group IV	Cook Islands	Samoa		
		Mali		Colombia	Fiji	Angola	
Group Vi	Niger	Chile	Group IV	Indonesia	Central African Republic		
		Colombia		China	Iran (Islamic Republic of)	Equatorial Guinea	
Group Vj	Senegal	Costa Rica	Group IV	Kazakhstan	Liberia		
		Cuba		Kyrgyzstan	Myanmar	Lesotho	
Group Vk	South Africa	Ecuador	Group IV	Myanmar	South Sudan		
		Honduras		Papua New Guinea	Papua New Guinea	United Republic of Tanzania	
Group Vl	Algeria	Jamaica	Group Va	Singapore	Group Vb	United Arab Emirates	
		Saint Kitts and Nevis		Singapore		Thailand	Kuwait
Group Vm	Jordan	Saint Lucia	Group Va	Thailand	Group Vb	Kuwait	
		Mexico		Turkmenistan			Tonga
Group Vn	Lebanon	Nicaragua	Group Va	Viet Nam	Group Vb	Kuwait	
		Peru		Cape Verde			Djibouti
Group Vo	Morocco	Uruguay	Group Va	Eritrea	Group Vb	Kuwait	
		Afghanistan		Gabon			Gabon
Group Vp	Tunisia	Australia	Group Va	Guinea-Bissau	Group Vb	Kuwait	
		Bhutan		Namibia			Namibia
Group Vq	Algeria	India	Group Va	Rwanda	Group Vb	Kuwait	
		Japan		Rwanda			Rwanda
Group Vr	Jordan	Cambodia	Group Va	Rwanda	Group Vb	Kuwait	
		Republic of Korea		Rwanda			Rwanda
Group Vs	Lebanon	Lao People's Democratic Republic	Group Va	Rwanda	Group Vb	Kuwait	
		Sri Lanka		Rwanda			Rwanda

<u>Over-represented</u>	<u>In Balance</u>	<u>Under-represented</u>	<u>Non-represented</u>
	<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;"> Maldives Mongolia Malaysia New Zealand Pakistan Philippines Democratic People's Republic of Korea </div> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding: 5px 0 5px 20px;"> Group Va Burkina Faso Botswana Democratic Republic of the Congo Comoros Ghana Guinea Gambia Kenya Madagascar Mozambique Mauritius Malawi Nigeria Sierra Leone Seychelles Togo Uganda Zambia Zimbabwe </div> <div style="padding: 5px 0 5px 20px;"> Group Vb Egypt Mauritania Sudan Syrian Arab Republic </div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;"> Somalia Sao Tome and Principe Swaziland Chad </div> <div style="border-bottom: 1px solid black; padding: 5px 0 5px 20px;"> Group Vb Bahrain Iraq Libya Oman Palestine Qatar Saudi Arabia Yemen </div> </div>	
27	76	58	34

Total: 195

ANNEXE I

Répartition géographique (1^{er} juin 2012)

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
Algérie	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorre	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua-et-Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentine	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Arménie	ARM							2			2	4	2	=
Australie	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Autriche	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaïdjan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahreïn	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbade	BRB					1					1	4	2	-
Bélarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgique	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Bénin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhoutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivie (État plurinational de)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brésil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunéi Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgarie	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodge	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroun	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN		1		2	3	5	2	5		18	14	8	+
Cap-Vert	CPV							1			1	4	2	-
République centrafricaine	CAF											4	2	O
Tchad	TCD						1				1	4	2	-
Chili	CHL						1	1	1		3	4	3	=
Chine	CHN		1		1	2	3	1	1		9	24	15	-
Colombie	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comores	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Îles Cook	COK							1			1	4	2	-
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatie	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Chypre	CYP							1	1		2	4	2	=
République tchèque	CZE					1		1	1		3	5	3	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
République populaire démocratique de Corée	PRK					2					2	4	2	=
République démocratique du Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Danemark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominique	DMA					1					1	4	2	-
République dominicaine	DOM									1	1	4	2	-
Équateur	ECU						1		1		2	4	2	=
Égypte	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Guinée équatoriale	GNQ											4	2	O
Érythrée	ERI							1			1	4	2	-
Estonie	EST						1				1	4	2	-
Éthiopie	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fidji	FJI								1		1	4	2	-
Finlande	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambie	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
Allemagne	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Grèce	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenade	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinée	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinée-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haïti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hongrie	HUN					1				1	2	5	3	-
Islande	ISL											4	2	O
Inde	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonésie	IDN							3			3	6	4	-
Iran (République islamique d')	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Irlande	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israël	ISR						1	2			3	5	3	=
Italie	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaïque	JAM							1	2		3	4	2	=
Japon	JPN				1	2	3	6	21	4	37	44	27	=
Jordanie	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Koweït	KWT											4	3	O
Kirghizistan	KGZ								1		1	4	2	-
République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Liban	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Libéria	LBR											4	2	O
Libye	LBY								1		1	4	2	-
Lituanie	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaisie	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malte	MLT								1		1	4	2	-
Îles Marshall	MHL											4	2	O
Mauritanie	MRT			1			1	1			3	4	2	=
Maurice	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexique	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronésie (États fédérés de)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolie	MNG				1			1			2	4	2	=
Monténégro	MNE											4	2	O
Maroc	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibie	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Népal	NPL						3	2			5	4	2	+
Pays-Bas	NLD			1	2		2	3	1		9	10	6	=
Nouvelle-Zélande	NZL			1		2		1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigéria	NGA						2	1			3	5	3	=
Nioué	NIU											4	2	O
Norvège	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palaos	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Pérou	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Pologne	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
République de Corée	KOR			1	1		1	4	3		10	11	7	=
République de Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Roumanie	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Fédération de Russie	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Sainte-Lucie	LCA				1				2		3	4	2	=

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT											4	2	O
Samoa	WSM											4	2	O
Saint-Marin	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tomé-et-Principe	STP							1			1	4	2	-
Arabie saoudite	SAU								1		1	6	4	-
Sénégal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbie	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapour	SGP								1		1	5	3	-
Slovaquie	SVK								2		2	4	2	=
Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
Îles Salomon	SLB											4	2	O
Somalie	SOM						1				1	4	2	-
Afrique du Sud	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
Soudan du Sud	SSD											4	2	O
Espagne	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Soudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Suède	SWE						3				3	7	4	-
Suisse	CHE						1	1	1		3	7	4	-
République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
Tadjikistan	TJK											4	2	O
Thaïlande	THA								2		2	5	3	-
ex-République yougoslave de Macédoine	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinité-et-Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisie	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turquie	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkménistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Ouganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
Émirats Arabes Unis	ARE											5	3	O
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
République-Unie de Tanzanie	TZA											4	2	O
États-Unis d'Amérique	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Ouzbékistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yémen	YEM							1			1	4	2	-
Zambie	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

ANNEXE II

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>	
Groupe I	Belgique	Groupe I	Autriche	Groupe I	Andorre	Groupe I	Islande
	Canada		Chypre		Suisse		Luxembourg
Groupe II	Danemark	Groupe I	Allemagne	Groupe I	Monaco	Groupe II	Azerbaïdjan
	Espagne		Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord		Malte		Monténégro
Groupe III	Finlande	Groupe I	Grèce	Groupe I	Portugal	Groupe III	Tadjikistan
	France		Israël		Saint-Marin		Guatemala
Groupe IV	Irlande	Groupe I	Pays-Bas	Groupe II	Suède	Groupe III	Guyana
	Italie		Norvège		Turquie		Haïti
Groupe Va	Bulgarie	Groupe II	Albanie	Groupe II	États-Unis d'Amérique	Groupe III	Paraguay
	Roumanie		Arménie		Estonie		El Salvador
Groupe Vb	Argentine	Groupe II	Bosnie-Herzégovine	Groupe III	Hongrie	Groupe IV	Suriname
	Népal		Bélarus		Serbie		Saint-Vincent-et-les Grenadines
Groupe Vc	Burundi	Groupe II	République tchèque	Groupe III	Slovénie	Groupe IV	Venezuela (République bolivarienne du)
	Bénin		Géorgie		Antigua-et-Barbuda		Brunéi Darussalam
Groupe Vd	Côte d'Ivoire	Groupe II	Croatie	Groupe III	Bahamas	Groupe Va	Micronésie (États fédérés de)
	Cameroun		Lituanie		Belize		Kiribati
Groupe Ve	Congo	Groupe II	Lettonie	Groupe III	Bolivie (État plurinational de)	Groupe Vb	Îles Marshall
	Éthiopie		République de Moldova ex-République yougoslave de Macédoine		Brésil		Nioué
Groupe Vf	Mali	Groupe II	Fédération de Russie	Groupe III	Barbade	Groupe Va	Nauru
	Niger		Pologne		Dominique		Palaos
Groupe Vg	Sénégal	Groupe II	Slovaquie	Groupe III	République dominicaine	Groupe Vb	Îles Salomon
	Afrique du Sud		Ukraine		Grenade		Timor-Leste
Groupe Vh	Algérie	Groupe III	Ouzbékistan	Groupe IV	Panama	Groupe Va	Tuvalu
	Jordanie		Chili		Trinité-et-Tobago		Tuvalu
Groupe Vi	Liban	Groupe III	Colombie	Groupe IV	Bangladesh	Groupe Vb	Samoa
	Maroc		Costa Rica		Chine		Angola
Groupe Vj	Tunisie	Groupe III	Cuba	Groupe IV	Îles Cook	Groupe Va	République centrafricaine
			Équateur		Fidji		Guinée équatoriale
Groupe Vk		Groupe III	Honduras	Groupe IV	Indonésie	Groupe Vb	Libéria
			Jamaïque		Iran (République islamique d')		Kirghizistan
Groupe Vl		Groupe III	Saint-Kitts-et-Nevis	Groupe IV	Kazakhstan	Groupe Va	Lesotho
			Sainte-Lucie		Kirghizistan		Soudan du Sud
Groupe Vm		Groupe III	Mexique	Groupe IV	Myanmar	Groupe Vb	République-Unie de Tanzanie
			Nicaragua		Papouasie-Nouvelle-Guinée		Émirats Arabes Unis
Groupe Vn		Groupe III	Pérou	Groupe IV	Singapour	Groupe Va	Koweït
			Uruguay		Thaïlande		Djibouti
Groupe Vo		Groupe III	Afghanistan	Groupe IV	Turkménistan	Groupe Vb	
			Australie		Tonga		Érythrée
Groupe Vp		Groupe III	Bhoutan	Groupe IV	Viet Nam	Groupe Va	
			Inde		Cap-Vert		Gabon
Groupe Vq		Groupe III	Japon	Groupe IV		Groupe Vb	
			Cambodge				Guinée-Bissau
Groupe Vr		Groupe III	République de Corée	Groupe IV		Groupe Va	
			République démocratique populaire lao				Namibie
Groupe Vs		Groupe III	Sri Lanka	Groupe IV		Groupe Vb	
							Rwanda

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Maldives Mongolie Malaisie Nouvelle-Zélande Pakistan Philippines République populaire démocratique de Corée Burkina Faso Botswana République démocratique du Congo Comores Ghana Guinée Gambie Kenya Madagascar Mozambique Maurice Malawi Nigéria Sierra Leone Seychelles Togo Ouganda Zambie Zimbabwe	Somalie Sao Tomé-et-Principe Swaziland Tchad Bahreïn Iraq Libye Oman Palestine Qatar Arabie saoudite Yémen	
	Groupe Va Groupe Vb Égypte Mauritanie Soudan République arabe syrienne	Groupe Vb	
27	76	58	34

Total : 195



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

Consejo Ejecutivo

190ª reunión

190 EX/5 Parte IV Add.

PARÍS, 8 de octubre de 2012
Original: Francés

Punto 5 del orden del día provisional

INFORME DE LA DIRECTORA GENERAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR EL CONSEJO EJECUTIVO Y DE LAS RESOLUCIONES APROBADAS POR LA CONFERENCIA GENERAL EN SUS REUNIONES ANTERIORES

PARTE IV

ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

ADDENDUM

OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

De conformidad con el punto 2805.7 del Manual administrativo de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) presenta sus observaciones sobre este informe de la Directora General.

Parte A

1. El STU toma nota del Informe de la Directora General sobre la utilización de contratos de consultores en 2011 y apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 29 de dicho documento. El STU destaca la importancia de este proyecto de decisión destinado a corregir anomalías relativas al personal y observadas en los procedimientos y métodos de contratación y el origen geográfico de los consultores.
2. En primer lugar, como se indica en el documento, el volumen total de contratos aumentó en 2011, lo que puede explicarse por la reducción del número de funcionarios permanentes, aunque al STU le preocupa que, en la práctica, siga observándose un aumento de los contratos de consultoría para efectuar tareas de funcionarios permanentes que siguen estando en activo.
3. Por otra parte, como se señala en el documento, la mayoría de los contratos se establecen por periodos breves (menos de tres meses) y montos inferiores a 10.000 dólares, lo que se ajusta a la política de recursos humanos. Sin embargo, el STU observa con viva preocupación que esta política se soslaya fácilmente mediante la práctica de concatenar contratos de una misma persona, lo cual equivale a contratar consultores temporalmente pero por periodos largos o incluso de forma casi permanente. El STU pide a la Directora General y, sobre todo, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM), que establezcan un mecanismo de control más riguroso para

poner coto a estas irregularidades. El STU no puede aceptar que haya consultores, por muy competentes que sean, realizando las tareas profesionales cotidianas que corresponden a funcionarios permanentes, a quienes se contrata sobre la base de sus competencias y experiencia de alto nivel tras un proceso de selección exigente.

4. La enorme disparidad en la distribución geográfica de los consultores es muy preocupante. Como se indica en el documento, en la Sede, el 65% de los consultores pertenecen al Grupo I. Aunque la ubicación geográfica de la Sede en un Estado Miembro del Grupo I pueda explicar esta situación, no hay que olvidar que las tareas confiadas a estos consultores tienen carácter internacional en razón de la naturaleza intrínseca de la Organización, por lo que el STU no ve justificación alguna a que no se seleccionen consultores de otras regiones. Como de este proceso se encargan los propios sectores y servicios de la Organización, el STU vuelve a pedir que HRM y la Directora General redoblen el control en este ámbito.

5. Por último, el STU no considera aceptable la contratación como consultores de funcionarios jubilados en fechas más o menos recientes. No cabe duda de que estas personas son competentes y conocen la Organización, pero al contratarlos se dificulta la utilización de las competencias existentes entre los funcionarios así como su evolución profesional, lo que no redundaría en interés de la Organización pues no se garantiza el relevo del personal y se pone en peligro la memoria institucional.

Parte B – Primer balance de la estrategia de gestión de los recursos humanos y Plan de acción (2011-2016)

6. El STU se congratula de la buena cooperación mantenida hasta la fecha con HRM respecto del establecimiento de diferentes políticas de personal y la consulta correspondiente, y de la estrategia de gestión de los recursos humanos y el Plan de acción para 2011-2016. Con todo, el STU llama a un mejor control de las políticas para que no se vean soslayadas por disposiciones tales como exenciones u otras formas de incumplimiento de las reglas al socaire de la descentralización de la gestión de los recursos humanos hacia sectores, servicios u oficinas.

7. Por lo que respecta al informe sobre los progresos alcanzados, presentado en los párrafos 3 a 8 de la Parte B del documento, el STU desea subrayar que, efectivamente, la crisis financiera de la Organización puede incidir en la aplicación de la política, pero en ningún caso justificar que no se avance en la aplicación de verdaderas medidas de gestión del personal, que no entrañan repercusiones financieras.

8. En el documento se menciona la puesta en marcha con éxito en junio de 2012 de “Careers”, el nuevo sistema de contratación electrónica con el que se pretende disminuir el tiempo que se tarda en tramitar las contrataciones y facilitar la gestión de las candidaturas. Sin embargo, habida cuenta de que los procesos decisorios se efectúan de forma descentralizada en los diversos sectores y servicios de la Organización, el STU no tiene claro que este sistema pueda mejorar la transparencia de las contrataciones y la vigilancia de los casos de incumplimiento de las reglas y de los procedimientos establecidos, lo que sigue siendo una de las mayores fuentes de preocupación y un gran factor de desmotivación del personal.

9. La adopción de descripciones genéricas de puestos, que podría parecer un medio de facilitar la polivalencia y la movilidad profesionales del personal, plantea, sin embargo, varios problemas. Para empezar, hasta la fecha sólo hay descripciones genéricas de puestos en un sector del programa y parte de otro, lo que crea una disparidad dentro de la Organización. En segundo lugar, estas descripciones genéricas fueron elaboradas por los responsables y oficiales administrativos de los sectores (obviamente, con el visto bueno de HRM), pero haciendo pocas o ninguna consulta con el personal interesado. En tercer y más importante lugar, por su propia naturaleza, las descripciones de puestos genéricos en los sectores del programa no se ajustan a las funciones concretas de los especialistas contratados por la Organización sobre la base de sus ámbitos de especialización y competencias. El STU no comprende que un

especialista en educación básica, por ejemplo, pueda de la noche a la mañana hacerse experto en patrimonio cultural. A menos que, como temen el STU y otras partes interesadas, se desee hacer de la UNESCO una organización puramente administrativa, más necesitada de gestores de programas generales que de especialistas en cuestiones temáticas e intelectuales. Este sesgo podría transformar profundamente el mandato de la Organización. El STU no se opone al principio de utilizar descripciones genéricas de puestos para ciertas funciones administrativas, pero deben elaborarse en concertación con las asociaciones del personal y el propio personal interesado y no presentarse como un hecho consumado.

10. En cuanto a la evaluación de las competencias, al STU le preocupa que este proceso parezca reposar exclusivamente en una herramienta “prefabricada” que no estará en funcionamiento hasta 2014, aun cuando es obvio que el actual contexto de crisis exigirá la redistribución del personal en puestos y funciones diferentes en los que sirvan mejor a la Organización, por lo que urge implantar con prontitud un mecanismo eficaz de evaluación de competencias. ¿Cómo proceder a esta redistribución sin un conocimiento pormenorizado de las competencias del personal? Para ello, el STU preconiza que HRM organice un sistema manual de evaluación de competencias en caso de que no sea posible instalar la herramienta informática antes de 2014.

11. El STU celebra la implantación de un sistema de evaluación del desempeño que permite obtener retroinformación de 90°, 180° y 360° pues el desempeño de quienes adoptan decisiones en nombre de la Organización también ha de ser evaluado.

12. En cuanto a la política de movilidad, el STU da las gracias a HRM por sus aclaraciones sobre la diferencia entre los términos “movilidad” y “redistribución”. Habida cuenta de la crisis financiera de la Organización, el STU toma nota de que hacia principios de 2013 se establecerá una nueva política de movilidad. Con todo, las exigencias del STU siguen siendo las mismas que en el pasado: la transparencia y el respeto de las normas vigentes en las decisiones de los responsables y, sobre todo, el control efectivo de estas decisiones por HRM.

13. Al STU le preocupa que no haya actividades de formación previstas hasta 2014-2015. En este contexto de crisis, en el que ciertos funcionarios podrían necesitar formación para poder cambiar de puesto, debería darse prioridad a las personas que puedan ser redistribuidas.

Parte C – Distribución geográfica y equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría

14. Aun conscientes de que las decisiones en materia de contratación son prerrogativa de la Directora General, al STU sigue preocupándole el desequilibrio en la distribución del personal por grupo regional. Como se indica en el párrafo 11 de la Parte C del documento, hay dos grupos en particular (III y IV) que tienen una representación muy inferior a la normal en la Secretaría. Todavía más preocupantes son el desequilibrio de los grupos regionales atendiendo a la categoría profesional, especialmente marcado en los niveles de dirección y puestos de rango superior, y el predominio del Grupo I en estos puestos. En términos generales, el STU ha observado últimamente que, a pesar de la reducción global de la contratación, la mayor parte de los altos funcionarios de contratación externa proceden del Grupo I, lo que plantea el doble problema del desequilibrio geográfico y la evolución interna de las carreras.

15. La misma preocupación existe en relación con el desequilibrio en la distribución por sexos, aunque se han constatado mejoras.