



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

# Consejo Ejecutivo

179ª reunión

# 179 EX/5

## Parte I

PARÍS, 21 de marzo de 2008  
Original: Francés e inglés

Punto 5 del orden del día provisional

### INFORME DEL DIRECTOR 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

#### RESUMEN

La finalidad de este documento es informar a los Miembros del Consejo Ejecutivo sobre los avances 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.

No se requiere decisión alguna.

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
I. <b>Decisión 176 EX/6 Parte II, Resolución 34 C/89:</b> Informe sobre la implantación del sistema integrado de información para la gestión .....	1
II. <b>Decisión 176 EX/10:</b> Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO .....	3
III. <b>Decisión 176 EX/23:</b> Afianzar el entendimiento mutuo y el respeto de los valores religiosos y culturales de todos los pueblos, así como de la libertad de expresión .....	4
IV. <b>Decisión 176 EX/60:</b> Diálogo intercultural África-América Latina y el Caribe .....	7
V. <b>Decisión 177 EX/5, Parte II:</b> Informe sobre la marcha del proceso de preparación de la 48ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación (CIE).....	8
VI. <b>Decisión 177 EX/50, Resolución 34 C/82:</b> Mejor equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de dirección de alto nivel en la Secretaría de la UNESCO	9
VII. <b>Decisión 177 EX/72:</b> Informe sobre la evolución de la situación de los estudiantes iraquíes refugiados en la República Árabe Siria .....	20
VIII. <b>Resolución 34 C/18:</b> Evaluación interna de los resultados obtenidos por la Iniciativa para la Formación de Docentes en el África Subsahariana (TTISSA) .....	21
IX. <b>Resolución 34 C/34:</b> Puesta en práctica de la Declaración de Almaty.....	24

**I. Decisión 176 EX/6 Parte II, Resolución 34 C/89:  
**Informe sobre la implantación del sistema integrado de información para la gestión****

1. La implantación del sistema integrado de información para la gestión prosiguió y se lograron avances en sus tres componentes principales: SISTER (programación, presupuestación, seguimiento y elaboración de informes), FABS (finanzas y contabilidad) y STEPS (gestión de los recursos humanos y nómina), a pesar de la falta persistente de fondos y recursos.
2. La incorporación de los últimos requisitos funcionales para adaptar **SISTER** a las novedades del documento 34 C/5 (como la reducción de los niveles de programación o los dispositivos intersectoriales), que se efectuó después de la Conferencia General, tardó más de lo previsto inicialmente. Hubo que introducir un gran número de importantes mejoras técnicas antes de que SISTER 2.2 (segunda versión de SISTER 2) pudiera ponerse en funcionamiento en marzo de 2008 y permitir a los Estados Miembros seguir de cerca la ejecución de las actividades de la UNESCO a nivel de los ejes de acción, como sucedía con las anteriores versiones de SISTER.
3. En noviembre de 2007 se impartió formación sobre SISTER 2 a unos 70 funcionarios de unidades fuera de la Sede y se organizaron otros cursos de formación entre enero y marzo de 2008, esta vez para los usuarios de la Sede. A fin de conferir mayor durabilidad y un efecto multiplicador a los cursos de formación sobre SISTER, los funcionarios que los reciben están organizados en una red de coordinadores que se encargan de transmitir la información y la formación a otros usuarios. Esta red también ayudará a crear grupos de usuarios que orientarán el desarrollo y la evolución futuros de esta herramienta.
4. Habida cuenta de que la máxima prioridad era introducir en el sistema los ajustes necesarios para que pudiera gestionar el Programa Ordinario, todavía no se han podido terminar de revisar los requisitos funcionales y las secuencias de tareas correspondientes a los proyectos extrapresupuestarios con la versión actual (SISTER 2.2).
5. Por lo que respecta a **FABS**, los recursos disponibles se concentraron en el mantenimiento y la mejora del sistema. De hecho, tras cinco años de funcionamiento en la Sede, es necesario revisar y adaptar la configuración de los diferentes módulos de este sistema a fin de facilitar su utilización y lograr que se ajuste a los procedimientos operativos y los nuevos requisitos. En particular, la puesta en marcha de las secuencias de tareas relativas a los pagos, que se inició en octubre de 2007 y deberá finalizar en marzo de 2008, permitirá a la Organización utilizar esta función SAP hasta ahora desaprovechada, lo que debería agilizar el procesamiento de los pagos en la UNESCO. Otros avances son la mejora de la elaboración de informes y la entrada en vigor de nuevas normas en materia de viajes. Asimismo, se han empezado a revisar los tipos de contratos actuales y la configuración correspondiente de FABS con miras a simplificar y racionalizar su uso en la Secretaría. Paralelamente, se impartió formación sobre contratación a los usuarios del sistema en junio-julio de 2007. Con todo, queda aún mucho por hacer en este ámbito, que requerirá gran atención en los próximos años.
6. En el marco de la **introducción de FABS** en las unidades fuera de la Sede, se siguió trabajando para integrar la Oficina de la UNESCO en Brasilia (UBO) en el sistema financiero y presupuestario central, sustituyendo el principal sistema que actualmente se utiliza en la UBO (SICOF Corporativo) por una versión adaptada de FABS en el contexto de un proyecto especial iniciado en abril de 2007. En la actualidad, la lista de los procesos está casi terminada y se ha empezado la adaptación del sistema. La versión de FABS para esta oficina debería entrar en servicio en enero de 2009.
7. En octubre de 2007 se reanudó la labor de introducir FABS en otras oficinas fuera de la Sede e institutos. Cabe recordar que tres institutos de la UNESCO (el IEU, la OIE y el IIFE) ya se hallan integrados en FABS desde enero de 2006 y que dos centros de la UNESCO (el CEPES y el UNEVOC) también lo están utilizando. En octubre de 2007 se inició un estudio de cobertura con miras a incorporar los institutos restantes, en particular a través de una misión al CIFT (Trieste).

Asimismo, en diciembre de 2007 se impartió a 30 informáticos de las oficinas fuera de la Sede un seminario de formación de cinco días en la Sede. El objetivo de este seminario era fortalecer la capacidad de las oficinas fuera de la Sede de incorporar nuevos sistemas y herramientas informáticas como FABS. Esta formación no sólo ha dado a los funcionarios que ejercen sobre el terreno la posibilidad de ayudar mejor a los usuarios locales, sino que también constituyó una oportunidad única para intercambiar experiencias y armonizar las prácticas informáticas en la UNESCO. En enero de 2007 se emprendió la introducción del módulo de gestión material (MM) en las unidades sobre el terreno mediante un proyecto piloto que se llevó a cabo en la Oficina de la UNESCO en Moscú, a la que seguirán otras oficinas durante 2008-2009. Ello, junto a la difusión paralela del módulo de gestión de viajes (TV), permitirá obtener en FABS una información completa sobre los contratos y las misiones fuera de la Sede.

8. Desde su puesta en funcionamiento en abril de 2007, se ha sometido al nuevo sistema de gestión de los recursos humanos (**STEPS**) a un proceso de ajuste en el que se presta especial atención a la racionalización de los procedimientos operativos y el fortalecimiento de los controles en BOC y HRM, al tiempo que se introducen varias mejoras en el sistema para facilitar su uso. Paralelamente, la introducción de STEPS en las oficinas fuera de la Sede se inició en noviembre-diciembre de 2007 con la formación de más de 80 funcionarios. Éstos pueden ahora utilizar STEPS para consultar y comunicar por Internet la información relativa a los puestos y el personal, con lo que sus oficinas respectivas tienen mayor independencia respecto de HRM en lo tocante a este tipo de información. En enero-febrero de 2008, la misma formación se impartió al personal de la Sede, lo que redundó en el aumento constante del número de usuarios de STEPS. Cabe señalar, no obstante, que hoy en día sólo se dispone en STEPS de funciones básicas prioritarias articuladas en torno a la nómina. Se han iniciado los preparativos de la segunda fase del proyecto, en la que se enriquecerá este sistema con funciones dotadas de mayor valor añadido, como los autoservicios en línea para empleados y directores, la contratación por vía electrónica, el perfeccionamiento y la evaluación del personal y la gestión de la formación y los eventos. Una vez que se haya difundido en toda la Organización, se espera que este sistema contribuya a aumentar la eficiencia y la eficacia de la gestión de los recursos humanos en la UNESCO, lo que a su vez fortalecerá la capacidad de ejecución del programa por parte de la Organización en sus distintas esferas de competencia.

9. Ello dependerá, no obstante, de que se disponga de la financiación necesaria. A este respecto ha de señalarse que, teniendo en cuenta el presupuesto necesario para el funcionamiento del sistema<sup>1</sup>, no ha podido hasta la fecha encontrarse la totalidad de este importe, en el Presupuesto Ordinario y las contribuciones extrapresupuestarias solicitadas por el Consejo Ejecutivo y la Conferencia General no se han concretado. En el documento 34 C/5 sólo se prevé la asignación de 700.000 dólares de los 2,9 millones necesarios. Aunque el costo total previsto de STEPS (5,4 millones de dólares) sigue siendo inferior a la estimación inicial y a los costos correspondientes en otros organismos de las Naciones Unidas, la posibilidad de finalizar el sistema en los plazos previstos todavía depende de que se disponga de recursos suplementarios.

10. De forma análoga, se necesitan recursos adicionales (financieros y humanos) para formular y llevar a la práctica una estrategia general a largo plazo en materia de tecnología de la información, pues las actividades de funcionamiento y mantenimiento acaparan la totalidad de los recursos actualmente disponibles. Aunque ya se han iniciado los preparativos de esta labor, su progreso y realización efectiva pasan por la localización y la movilización de estos recursos.

---

<sup>1</sup> En su Resolución 30 C/84, la Conferencia General estimó en 8,3 millones de dólares el presupuesto necesario para el componente correspondiente a recursos humanos y nómina.

**II. Decisión 176 EX/10:  
Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO**

11. Como pidió el Consejo Ejecutivo en su 176ª reunión (Decisión 176 EX/10), el Director General ha adoptado medidas para poner en práctica el nuevo planteamiento en materia de creación de cátedras y redes, y definición de prioridades y de la función de las Comisiones Nacionales en su cooperación con la UNESCO, en el marco del Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO. Con este nuevo enfoque se aspira a ajustar mejor el Programa a los objetivos generales y las prioridades sectoriales de la Organización y a establecer una interacción dinámica y una cooperación triangular Norte-Sur-Sur más sólida. Se realizaron consultas durante las reuniones intersectoriales sobre la enseñanza superior que se celebraron a mediados de 2007 y principios de 2008, así como con grupos sectoriales e intersectoriales de menor envergadura. Las oficinas fuera de la Sede de la Organización, varios de sus institutos y centros y algunas cátedras participaron activamente en este proceso.

12. De estas reuniones de consulta surgieron varios resultados concretos, entre los que se encuentran: la definición de nuevos mecanismos de cooperación intersectorial, en particular marcos de referencia para la evaluación de los proyectos y los informes sobre las actividades; una lista provisional de ámbitos prioritarios basada en el documento 34 C/4; una lista provisional de criterios de participación en el Programa UNITWIN; una integración más sistemática de las cátedras y redes UNESCO dinámicas en los grupos de trabajo de la Organización; una asociación más sistemática de las cátedras a las principales reuniones y actividades de la Organización; una distribución periódica de las publicaciones de la UNESCO a las cátedras y redes pertinentes; una lista de organismos y fundaciones a los que las cátedras y las redes pueden solicitar financiación extrapresupuestaria; la formación de comunidades de prácticas virtuales; la clausura de unas 30 cátedras inactivas; y la elaboración de un modelo de acuerdo para nuevas cátedras UNESCO y un logotipo específico. Se ha decidido también ampliar a cuatro años la duración del nombramiento de nuevas cátedras y a cinco el de redes UNITWIN.

13. También se organizó una serie de reuniones de información y consultas con las comisiones nacionales de cooperación con la UNESCO durante la 34ª reunión de la Conferencia General. Este proceso, destinado a informar a las comisiones nacionales de su función en la selección y la transmisión de solicitudes de creación de cátedras y en las labores de sensibilización en los países, proseguirá con un grupo reducido de comisiones nacionales, a fin de examinar más en detalle la lista de criterios y las modalidades de participación. Entre otros criterios de seguimiento de las actividades de las cátedras existentes y la creación de nuevas cátedras y redes, se abordó la necesidad de que las cátedras del hemisferio norte prevean el establecimiento de alianzas Norte-Sur en el contexto de la cooperación Norte-Sur-Sur. También se destacaron las repercusiones potenciales en el desarrollo y la sostenibilidad de la actividad de las cátedras y redes UNESCO.

14. En cumplimiento de la Decisión 176 EX/10, el Director General ha estado buscando nuevas modalidades de cooperación entre el Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO y la Universidad de las Naciones Unidas (UNU). La UNU ya colabora activamente con varias Redes UNITWIN y Cátedras UNESCO. Participó en el proyecto dedicado al diálogo entre universidades de Asia y África para el desarrollo de la enseñanza básica y reforzará su colaboración en la segunda fase de un proyecto cofinanciado por el Organismo Japonés de Cooperación Internacional (JICA) que congrega a 12 universidades africanas y cinco universidades asiáticas. Sobre los aspectos generales de la cooperación entre el Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO y la UNU se debatió durante la reunión anual del Consejo de la UNU, que se celebró en diciembre de 2007 en la Sede de la Universidad (Tokio). En el marco de una alianza reforzada con la UNESCO, el Consejo propugnó enérgicamente la elaboración de proyectos y actividades comunes con el Programa UNITWIN e hizo hincapié en la necesidad de innovación en los ámbitos de la ciencia y la cultura para el desarrollo sostenible y en la consecución de los ODM.

### III. **Decisión 176 EX/23:**

#### **Afianzar el entendimiento mutuo y el respeto de los valores religiosos y culturales de todos los pueblos, así como de la libertad de expresión**

15. Se ha concedido prioridad a la sensibilización de los poderes públicos y la sociedad civil acerca de la necesidad de respetar tanto los derechos humanos y las libertades fundamentales, como la diversidad de las culturas, sobre todo en lo tocante a las creencias y los valores sagrados o compartidos.

16. Con este fin, la UNESCO ha actuado sola o en colaboración con diferentes interlocutores<sup>2</sup>. Cabe señalar muy particularmente la contribución de la UNESCO a la “audiencia interactiva oficiosa con la sociedad civil del Diálogo de alto nivel sobre la comprensión entre religiones y culturas y la cooperación en pro de la paz” (Naciones Unidas, Nueva York, octubre de 2007), en el anexo de cuyo informe la Organización figura a la cabeza de las organizaciones y los organismos del sistema de las Naciones Unidas ([http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary\\_141107.pdf](http://www.un.org/ga/president/62/letters/summary_141107.pdf)). El objetivo principal de estas políticas (acompañadas o precedidas de investigaciones en la mayoría de los casos) ha sido promover el intercambio de ideas y prácticas entre los principales representantes de las diferentes corrientes de pensamiento humanista o religioso con miras a reforzar el reconocimiento mutuo de los valores en los que se sustentan y ayudar así a las diferentes comunidades culturales a comprenderse mejor y respetarse más. En la actualidad, se busca cada vez más la colaboración de la UNESCO, tanto para iniciar programas que promueven el diálogo intercultural como para acompañarlos, a fin de impulsar políticas de fomento de una verdadera comprensión e incluso aprecio recíprocos.

<sup>2</sup> Ejemplos: Consejo de Europa: contribución a la redacción del “Libro blanco” sobre el diálogo intercultural; ALECSO: coloquio internacional “Para una integración de los principios de la diversidad cultural y del diálogo intercultural en las políticas del desarrollo sostenible”, con ocasión del Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo (21 de mayo de 2007 en la Sede de la UNESCO); Unión Europea: contribución al foro cultural europeo haciendo hincapié en el diálogo intercultural (Lisboa 2007); ISESCO: contribución a la quinta reunión de la Conferencia Islámica de Ministros de Cultura (Trípoli, noviembre de 2007); Alianza de Civilizaciones: intensificación de los contactos y firma de un memorando de entendimiento con motivo del Primer Foro de la Alianza de Civilizaciones (Madrid, enero de 2008); Foro Público Mundial “Diálogo de Civilizaciones”: firma de un memorando de entendimiento que se está llevando a efecto en la actualidad; ASEF: celebración en sus instalaciones de la conferencia internacional “Ancient Civilizations, New Beginnings, a Dialogue of Change” [Civilizaciones antiguas, nuevos comienzos; un diálogo de cambios] y contribución a ella (diciembre de 2007); WICS: coloquio internacional sobre el diálogo entre las religiones endógenas, el cristianismo y el islam al servicio de una cultura de paz en África (Cotonou, 20-21 de agosto de 2007); Ciudades y Gobiernos Locales Unidos: cooperación en la elaboración de un informe sobre la aplicación de los principios de la diversidad cultural a las políticas locales. Debe señalarse que la red de Cátedras UNESCO de diálogo interreligioso para la comprensión intercultural organizó una serie de conferencias internacionales sobre el diálogo intercultural e interconfesional para el desarrollo sostenible (Moscú, Tbilisi, Almaty, 2007); varias ONG y asociaciones interconfesionales se han movilizado especialmente: “Foro Euro-mediterráneo de Juventud” (Chipre, noviembre de 2006); Congreso Internacional sobre “Religiones y Diversidad Cultural: Mediación para la Cohesión Social en Zonas Urbanas organizado por el Centro UNESCO de Cataluña (Barcelona, diciembre de 2006); formación de instructores en el África Oriental (Kenya, Sudán y Uganda) sobre el tema “Disparidades entre los sexos y VIH y SIDA” en cooperación con la Conferencia Mundial de Religiones pro Paz, que congrega a asociaciones de mujeres que defienden el diálogo interconfesional para la mediación y la reconciliación (agosto de 2006 – enero de 2007); organización conjunta con la ONG Century 21 del coloquio internacional “Current challenges and perspectives of intercultural/peace education in Armenia, Azerbaijan and Georgia” (Retos y perspectivas actuales de la educación intercultural y para la paz en Armenia, Azerbaiyán y Georgia) (Georgia, agosto de 2007); Tercer Encuentro de la Red Interreligiosa Latinoamericana de Educación para la Paz (Teresópolis, Brasil, agosto de 2007).

17. Las actividades de promoción del diálogo interconfesional tuvieron por objeto luchar contra los estereotipos y el profundo desconocimiento del hecho religioso que provocan tensiones entre las comunidades y no propician la cohesión social. Por ello, la red de Cátedras UNESCO de diálogo entre religiones para la comprensión intercultural propone módulos sobre la representación de la divinidad o de “Dios” y las cuestiones de iconoclasia en las religiones y las corrientes espirituales.

18. Se impartieron cursos especializados sobre “medios informativos, comunicación y religiones” en la Universidad de Ginebra, organizados con la colaboración de profesores de alto nivel especializados en los distintos aspectos del fenómeno religioso, y sobre el tema de la libertad de expresión y la representación de dios en las espiritualidades del mundo.

19. La acción de la UNESCO apunta también al aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen la alta tecnología y la tecnología menos avanzada y la rápida transformación de los medios de comunicación para crear nuevos espacios de diálogo entre grupos que, hasta entonces, no había logrado comunicar entre sí. Con cada nuevo adelanto tecnológico, surgen nuevas posibilidades de que los medios de comunicación contribuyan a fomentar el entendimiento y hacer retroceder la ignorancia, la incompreensión y los prejuicios. Los proyectos a este respecto van desde documentales realizados por grupos indígenas hasta el establecimiento de proyectos sobre medios de comunicación producidos conjuntamente por profesionales de distintos bandos en conflictos interestatales o luchas intestinas.

20. Los destinatarios de las actividades son organizaciones y profesionales de medios de comunicación, escuelas de periodismo, asociaciones de desarrollo comunitario y ciudadanos, y su finalidad es impartir formación, estimular la producción independiente y la distribución, fomentar la creación de redes y el intercambio de información a fin de que las personas desarrollen la capacidad de dialogar allende las diferencias culturales o étnicas.

21. La UNESCO prestó apoyo a la red de intercambio de programas de televisión ERNO, grupo de 12 difusores de Europa sudoriental, que constituye un buen ejemplo de la combinación de la reconstrucción de los medios de comunicación en situaciones posteriores a conflictos con la innovación tecnológica. La ERNO se creó para responder a la necesidad de restablecer y estrechar los vínculos de cooperación que habían desaparecido entre los países balcánicos tras la disolución de la ex Yugoslavia y los consiguientes conflictos. La ERNO no se limita al intercambio de noticias regionales cotidianas, sino que es también una plataforma de producción e intercambio de programas realizados por los participantes en la red sobre los problemas a los que se enfrentan los países de la región, como el tráfico de mujeres y el medio ambiente. Además, la ERNO procura mejorar el profesionalismo de los periodistas que trabajan en los organismos difusores públicos participantes, haciéndolos participar en coproducciones y restableciendo las relaciones y los vínculos personales entre periodistas y otros profesionales rotos durante la guerra. El proyecto demuestra elocuentemente de qué forma pueden los medios de comunicación contribuir a fomentar el entendimiento mutuo y la importancia que éstos revisten para la reconciliación en los Estados afectados por conflictos mediante el intercambio de contenidos.

22. Se está llevando a cabo actualmente un proyecto similar para los países de habla portuguesa, en colaboración con los difusores del servicio público de Angola, Brasil, Cabo Verde, Timor-Leste, Guinea-Bissau, Mozambique, Portugal y Santo Tomé y Príncipe. En este proyecto se está creando una plataforma de intercambio de noticias, se están preparando actividades de producción conjuntas, en particular con respecto a la prevención contra el VIH-SIDA, y se están rescatando los archivos audiovisuales bastante deteriorados de varios de estos difusores.

23. Iniciados en 2004, los proyectos de *Contenido Creativo* que se prolongaron durante el pasado bienio comprenden:

- una plataforma electrónica audiovisual de la UNESCO, un catálogo multicultural en línea, cuya finalidad es mejorar la distribución de producciones audiovisuales de países en desarrollo;
- el Festival "Open Frame", foro internacional en el que se exhiben producciones de la televisión del servicio público de todo el mundo;
- el "Reel Intercultural Dialogue", una serie de cinco cortometrajes sobre la humanidad y los conflictos en los que se afirma la necesidad de la paz.

24. Una de las principales iniciativas emprendidas en 2007 es la Red sobre el poder de la paz. La búsqueda de aplicaciones prácticas de las TIC para la prevención de conflictos y el entendimiento intercultural se inició en Bali, Indonesia, en el Foro Mundial sobre el poder de la paz, inaugurado en enero de 2007. Más de 200 delegados de más de 30 países, representantes de gobiernos, universidades, medios de comunicación, especialistas en TIC y organizaciones no gubernamentales resolvieron centrarse en una de las causas principales de los conflictos: la falta de entendimiento mutuo.

25. Desde el Foro Mundial de Bali, las siguientes actividades contribuyeron en 2007 a impulsar el concepto de la Red sobre el poder de la paz:

- En un taller de seguimiento, celebrado del 19 al 21 de febrero de 2007 en París, representantes de organizaciones no gubernamentales, empresas y grupos de jóvenes deliberaron sobre las modalidades de aplicación de la Declaración del Foro de Bali.
- Se preparó una iniciativa piloto bienal para la Red sobre el poder de la paz.
- En este plan piloto bienal se pedía, como medida inicial, hacer un inventario de las organizaciones, los organismos, las organizaciones no gubernamentales y las empresas del sector privado participantes en iniciativas relacionadas con los medios de comunicación, las TIC y la paz. A mediados de 2007 se habían hecho tres inventarios sobre: i) organizaciones no gubernamentales, empresas, iniciativas y proyectos en todo el mundo dedicados a los jóvenes y la paz y la comunicación; ii) organismos, organizaciones no gubernamentales y empresas que prestan apoyo a los medios de comunicación y la enseñanza de las TIC, la elaboración y la distribución de contenidos en todo el mundo; iii) posibles copartícipes y asociados estratégicos y empresariales, incluidos aquellos que podrían aportar apoyo financiero y en especie a la Red sobre el poder de la paz.
- Se efectuó un análisis sobre el valor de las universidades en todo el mundo que servirá de plataforma inicial para contactar y hacer participar a los jóvenes en la Red sobre el poder de la paz. Del 9 al 11 de agosto de 2007, la Universidad de Waterloo (Canadá) acogió un foro dedicado a la Red sobre el poder de la paz en el que participaron varias universidades para debatir la propuesta. Para mayo de 2008 está programado un foro universitario mundial en el que se establecerá el marco práctico para que los jóvenes puedan participar en dicha red.
- Se está creando un sitio Internet de la Red sobre el poder de la paz.
- Se han establecido contactos con numerosas fuentes de financiación de los sectores público y privado para prestar un apoyo financiero coordinado durante el periodo bienal inicial de la Red sobre el poder de la paz, cuyos resultados se esperan para principios de 2008.

- La Red sobre el poder de la paz ha estado representada en varias conferencias internacionales, foros y reuniones internacionales, entre ellos en el sistema de las Naciones Unidas (Alianza Mundial, Foros de la Juventud de las Naciones Unidas y conferencias regionales), reuniones del Centro para la Innovación de la Gobernanza Internacional (CIGI), foros de responsables empresariales del sector privado y concentraciones de jóvenes.

26. En el marco de la Red sobre el poder de la paz, los destinatarios a los que apunta el Sector de Comunicación e Información son diversos segmentos de la sociedad, desde los profesionales de los medios de comunicación hasta los jóvenes marginados, con objeto de fomentar el diálogo intercultural a través de los medios de comunicación. Entre los futuros proyectos cabe mencionar:

- La coproducción de un programa mensual de radio o televisión por un equipo de periodistas de medios de comunicación que operan en regiones en conflicto o en posguerra. Las actividades consisten, entre otras cosas, en la formación relativa a la cobertura de las tensiones étnicas y la reconciliación, los reportajes en pro de la paz y el liderazgo compartido para la producción de programas mensuales de radio o televisión.
- La producción de una serie de programas de radio por un equipo de jóvenes bajo la dirección de un instructor especializado en medios de comunicación y educación, con objeto de estudiar y dar a conocer los conflictos suscitados por la segregación en su vida cotidiana. Se llevan a cabo actividades de formación sobre el contenido y la técnica del periodismo radial, la elaboración de conceptos y la asistencia al proceso de producción.

27. Además, el Sector de Comunicación e Información ha participado en una serie de conferencias internacionales dedicadas al diálogo entre civilizaciones, a saber:

- la conferencia sobre “La función de los medios de comunicación en el fomento de la tolerancia y el entendimiento mutuo”, organizada en Bakú (Azerbaiyán) en abril de 2007 por la Organización de la Conferencia Islámica;
- la segunda conferencia de *Media Dialogue* de Asia y el Pacífico y Europa, celebrada en Bonn (Alemania) en septiembre de 2007;
- la conferencia sobre “Migración e integración, el gran desafío de Europa. ¿Qué papel desempeñan los medios de comunicación?”, organizada en noviembre de 2007 en colaboración con las televisiones francesa y alemana.

#### **IV. Decisión 176 EX/60: Diálogo intercultural África-América Latina y el Caribe**

28. El fortalecimiento del diálogo intercultural entre África y América Latina y el Caribe y de la cooperación Sur-Sur se tienen en cuenta en el Gran Programa IV para el próximo bienio, en particular en lo referente a sus Ejes de acción 5 (Promoción del entendimiento y el desarrollo del diálogo intercultural y la paz) y 6 (Consideración, en las políticas nacionales, de los vínculos entre diversidad cultural, diálogo intercultural y desarrollo sostenible). Más concretamente, el proyecto La Ruta del Esclavo y el de las Historias integrarán aún más esta preocupación mediante las actividades siguientes:

- la promoción de los volúmenes de la Historia general de África en América Latina y el Caribe, sobre todo en Brasil, para dar a conocer mejor el pasado de ese continente que tanto contribuyó a la construcción del “Nuevo mundo”;

- la elaboración de materiales didácticos basados en la Historia general de África y la Historia General del Caribe para promover los vínculos culturales establecidos a lo largo de los siglos entre África y las Américas y reforzar un reconocimiento recíproco;
- la elaboración de un Atlas de las interacciones culturales entre África, las Américas y el Caribe en que se haga hincapié en la presencia africana a través del traslado de las culturas, las expresiones de conocimientos, las creencias y los comportamientos de África hacia el “Nuevo mundo”;
- los inventarios y la promoción de lugares de memoria vinculados a la trata de negros en el Caribe y el Océano Índico con miras a crear itinerarios de memoria entre las distintas regiones interesadas;
- el apoyo a la Cátedra UNESCO sobre el diálogo intercultural entre África, América Latina y el Caribe que se establecerá en la Universidad Autónoma de Santo Domingo y la colaboración con ella;
- la colaboración con la iniciativa “African Diaspora Heritage Trail” que apunta a crear una plataforma de cooperación entre África, el Caribe y las Américas con miras a un turismo cultural basado en un patrimonio compartido.

#### **V. Decisión 177 EX/5, Parte II:**

#### **Informe sobre la marcha del proceso de preparación de la 48ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación (CIE)**

29. Se han iniciado los preparativos para la 48ª reunión de la Conferencia Internacional de Educación, que se celebrará del 25 al 28 de noviembre de 2008 en Ginebra (Suiza), sobre el tema de la “Educación para la inclusión: el camino hacia el futuro”. En su 55ª reunión celebrada en enero de 2007 (UNESCO/IBE/C.55/WG/Inf.5), el Consejo de la OIE aprobó un marco conceptual para la Conferencia. Basándose en este marco, la OIE ha emprendido un proceso de preparación global de diferentes niveles destinado a movilizar el saber sobre la educación integradora.

30. En el marco de la Comunidad mundial de prácticas de la OIE, se realizaron amplias consultas con copartícipes de las Naciones Unidas y se celebraron ocho conferencias internacionales, regionales y subregionales, que reunieron a más de 400 responsables de la formulación de políticas y especialistas en educación y planes de estudios de 75 países de África, América Latina y el Caribe, Europa oriental, países de la CEI, Asia y el Pacífico y los Estados Árabes. Gracias a estas conferencias preparatorias, se reforzó la sensibilización y el interés de los responsables de la formulación de políticas por la CIE y se abrieron perspectivas de debate. Se intercambiaron, en particular, conceptos, estrategias y prácticas idóneas sobre la educación integradora. Además del intercambio de competencias especializadas entre países, se seleccionaron participantes, oradores y asociados para la CIE, y se estudiaron nuevas posibilidades de cooperación triangular Norte-Sur-Sur en materia de educación integradora. Se elaboraron asimismo unas guías regionales y subregionales en las que se definen y examinan problemáticas comunes y la adopción de medidas de política general. Estos resultados constituyen importantes aportes intelectuales y normativos que alimentarán la preparación de los documentos oficiales y los talleres de la CIE. Se celebró también una reunión de expertos en la OIE en Ginebra para seguir preparando el contenido de los talleres de la Conferencia. Se publicaron las directrices para la elaboración de la serie de informes nacionales de 2008 y se iniciaron, en colaboración con las autoridades checas, los preparativos relativos a la Medalla Jan Amos Comenius que se concede en cada reunión de la CIE.

31. El Grupo de Trabajo de la CIE, que se reunió los días 21 y 22 de enero de 2008, sometió propuestas al Consejo de la OIE cuya reunión se celebró del 23 al 25 de enero. El Consejo hizo suyas todas las propuestas formuladas, definiendo así la estructura de la 48ª reunión de la

Conferencia Internacional de Educación, los grupos electorales que ocuparán puestos importantes (el Presidente provendrá del Grupo Vb y el Relator del Grupo III) y el presupuesto revisado. Se formularon asimismo recomendaciones sobre la organización de exposiciones y sobre un acto ministerial especial. Una guía sobre el proceso de preparación se someterá a la Mesa del Consejo de la OIE a fines de julio, así como un documento informativo sobre los principales oradores y la participación de ministros en los talleres.

**VI. Decisión 177 EX/50, Resolución 34 C/82:  
Mejor equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de dirección y de categorías superiores en la Secretaría de la UNESCO**

32. De conformidad con la Resolución 34 C/82 y la Decisión 177 EX/50, el Director General aprobó un **Plan de acción para lograr a más tardar en 2015 una representación paritaria de las mujeres en los puestos de dirección y de categorías superiores (D-1 y más)**, en el que se establecen medidas para lograr la paridad entre hombres y mujeres en los puestos de ese nivel (D y categorías superiores) para ese año. Este objetivo de paridad entre los sexos debe alcanzarse ciñéndose a lo dispuesto en el Artículo VI de la Constitución de la UNESCO a tenor del cual “a reserva de reunir las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia técnica, el personal habrá de ser nombrado a base de la más amplia representación geográfica posible”.

**I. Situación actual (al 1º de enero de 2008<sup>3</sup>)**

**Mujeres por categoría (P/D)**

33. Al 1º de enero de 2008, las mujeres constituían el 48% del total de los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico (categorías P y D) en la Secretaría y el 56% de todo el personal de la Secretaría (P/D/NPO/GS). La representación de mujeres en los puestos del Cuadro Orgánico siguió siendo desequilibrada, pues se concentra en sus categorías subalternas (P-1 a P-3) y es baja en los puestos de dirección y de alto nivel (Director y categorías superiores). Como se muestra en el Cuadro 1, las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de categorías P-1 a P-3 (60%), el 40% de los puestos de grado intermedio (P-4) y el 39% de los puestos directivos (P-5). Las mujeres constituyen el 21% de las personas que ocupan puestos de dirección (D) y categorías superiores.

**Cuadro 1: Funcionarios de categorías P y D por grado (1º de enero de 2008)**

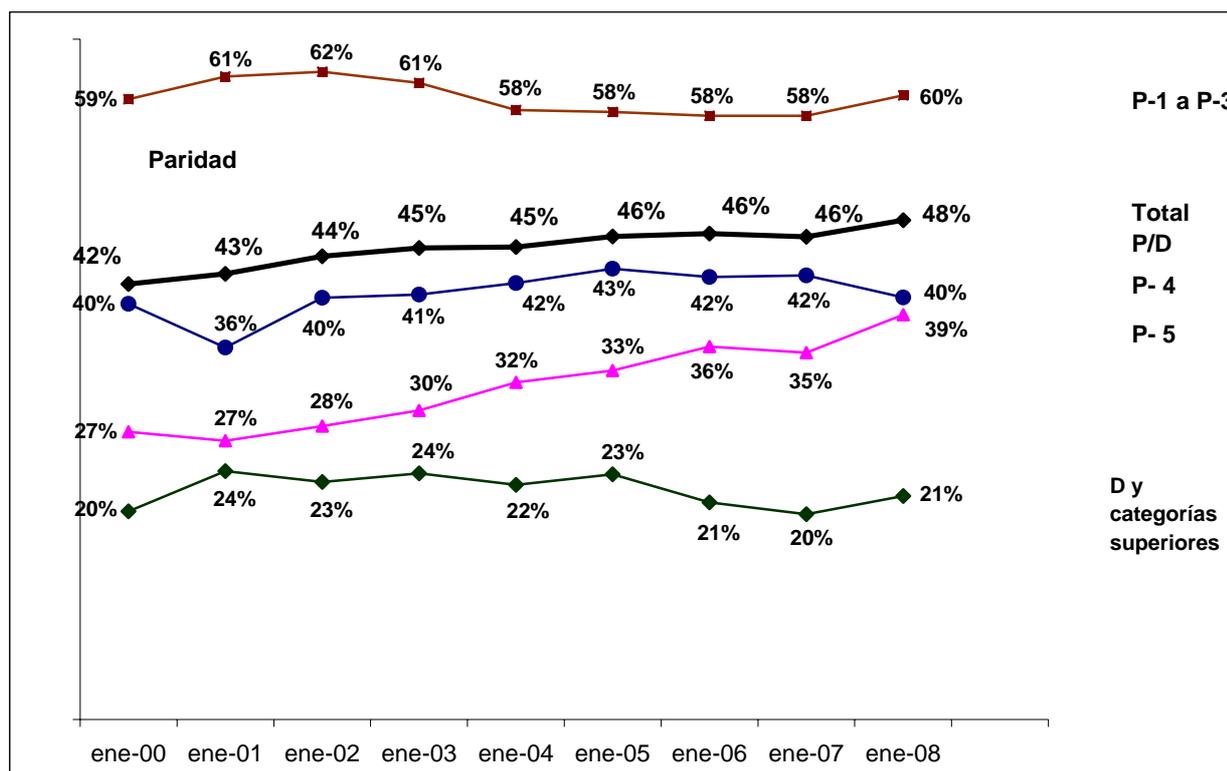
		M	% M	H	% H	Total
D	DDG	-	0%	1	100%	1
	ADG	1	10%	9	90%	10
	D-2	7	24%	22	76%	29
	D-1	14	22%	49	78%	63
<b>Total D</b>		<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>
P	P-5	65	39%	103	61%	168
	P-4	77	40%	114	60%	191
	<b>Total P-4/P-5</b>	<b>142</b>	<b>40%</b>	<b>217</b>	<b>60%</b>	<b>359</b>
	P-3	138	58%	101	42%	239
	P-2	124	60%	84	40%	208
	P-1	20	77%	6	23%	26
	<b>Total P-3/P-1</b>	<b>282</b>	<b>60%</b>	<b>191</b>	<b>40%</b>	<b>473</b>
<b>Total P</b>		<b>424</b>	<b>51%</b>	<b>408</b>	<b>49%</b>	<b>832</b>
<b>Total P/D</b>		<b>446</b>	<b>48%</b>	<b>489</b>	<b>52%</b>	<b>935</b>

<sup>3</sup> Todas las cifras se refieren a los funcionarios que ocupan puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario y con recursos extrapresupuestarios, al 1º de enero de 2008; quedan excluidos el personal temporal y los funcionarios que se encuentran en licencia sin goce de sueldo.

### Evolución desde 2000 (P/D)

34. Desde el año 2000, la representación global de personal femenino en las categorías P y D ha progresado, al pasar del 42% en 2000 al 48% en 2008 (véase el Cuadro 2). Este avance ha tenido lugar en el contexto de la reducción general del personal registrada desde 2000, sobre todo en las categorías P-5 y D. Desde el año 2000, la distribución por grados de los puestos ocupados por mujeres se ha mantenido relativamente estable (un número elevado en los grados P-1 a P-3 y bajo en la categoría D); no obstante se ha logrado un avance apreciable en la categoría P-5, en la que el número de mujeres pasó del 27% en 2000 al 39% en 2008.

**Cuadro 2: Evolución del número de mujeres por grado (P/D)**



### Panorama general de la representación femenina en puestos de categoría D

35. Como muestra el Cuadro 3, la mayoría de las mujeres que ocupan puestos de dirección (D) se encuentran en la Sede (15 de 22). Hay cuatro directoras de oficinas fuera de la Sede, lo que constituye un 12% del total, y tres directoras de institutos (25% del total).

**Cuadro 3: Funcionarios de categoría D por sexo y lugar de destino (1º de enero de 2008)**

	M	%M	H	%H	Total
Sede	15	26%	43	74%	58
Oficinas fuera de la Sede(1)	4	12%	29	88%	33
Institutos (2)	3	25%	9	75%	12
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>

1) Comprendido el Director del Departamento de Educación UNRWA/UNESCO

2) Institutos de categoría 1: CEPES, OIE, IPE, IESALC, IICBA, CIFT, UIL, IEU, UNESCO-IHE y UNEVOC

36. En la Sede, la mayor parte de las mujeres que ocupan puestos de dirección (D) se encuentran en los sectores del programa, registrándose los mayores grados de representación en CLT (40%) y ED (35%); en CI constituyen el 25% y en SC y SHS no hay funcionarias de categoría D (véase Cuadro 4). En los servicios relacionados con el programa y los servicios de apoyo, BB, HRM y BOC han alcanzado la paridad. En ERC y ADM los puestos de categoría D ocupados por mujeres constituyen el 33% y el 20% respectivamente.

**Cuadro 4: Funcionarios de categoría D por sector/oficina  
(1º de enero de 2008)**

		M	%M	H	%H	Total
Política general y Dirección	Dirección	2	29%	5	71%	7
	Órganos rectores	-	-	2	100%	2
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>	<b>9</b>
Programas	CI	1	25%	3	75%	4
	CLT	2	40%	3	60%	5
	ED (1)	6	35%	11	65%	17
	SC (2)	-	-	9	100%	9
	SHS	-	-	4	100%	4
	IEU	-	-	1	100%	1
	Unidades fuera de la Sede - Gestión de los programas descentralizados (3)	4	12,5%	28	87,5%	32
	<b>Subtotal</b>	<b>13</b>	<b>18%</b>	<b>59</b>	<b>82%</b>	<b>72</b>
Servicios relacionados con el programa	AFR	-	-	1	100%	1
	BB	1	50%	1	50%	2
	BPI	-	-	1	100%	1
	BSP	1	33%	2	67%	3
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>	<b>29%</b>	<b>5</b>	<b>71%</b>	<b>7</b>
Apoyo a la ejecución del programa y administración	ADM	1	20%	4	80%	5
	BFC	1	33%	2	67%	3
	BOC	1	50%	1	50%	2
	ERC	1	33%	2	67%	3
	HRM	1	50%	1	50%	2
	<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>33%</b>	<b>10</b>	<b>67%</b>	<b>15</b>
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>21%</b>	<b>81</b>	<b>79%</b>	<b>103</b>	

1) Comprendidos los institutos de educación de la UNESCO de categoría 1: OIE, IPE, IESALC, UNEVOC, IICBA, UIL y CEPES y el Director del Departamento de Educación UNRWA/UNESCO.

2) Comprendidos los institutos científicos de la UNESCO de categoría 1: CIFT y UNESCO-IHE.

3) Directores de oficinas fuera de la Sede.

### Jubilaciones de funcionarios de categoría D (2008-2015)

37. En los próximos ocho años se jubilarán 78 directores (76% del total de 103 funcionarios de categoría D, véase el Cuadro 5): 44 en la Sede, 23 directores de oficinas fuera de la Sede y 11 directores de institutos. En la Sede, la mayoría de los puestos de dirección (D) que quedarán vacantes pertenecen a los sectores del programa. Este elevado número de jubilaciones ofrece una excelente oportunidad para incrementar el número de mujeres en los puestos de dirección y de categorías superiores durante los próximos años.

**Cuadro 5: Jubilaciones de funcionarios de categoría D  
Sede/oficinas fuera de la Sede/institutos (2008-2015)**

	Sede			Oficinas fuera de la Sede			Institutos (1)			Total		
	Funcionarios	Jubilaciones	%	Funcionarios	Jubilaciones	%	Funcionarios	Jubilaciones	%	Funcionarios	Jubilaciones	%
Política general y Dirección	9	6	67%	-	-	-	-	-	-	9	6	67%
Programas	27	24	89%	1 <sup>(2)</sup>	1 <sup>(2)</sup>	100%	12	11	92%	40	36	90%
Unidades fuera de la Sede - Gestión de los programas descentralizados (3)	-	-	-	32	22	69%	-	-	-	32	22	69%
Servicios relacionados con el programa	7	4	57%	-	-	-	-	-	-	7	4	57%
Apoyo a la ejecución del programa y administración	15	10	67%	-	-	-	-	-	-	15	10	67%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>44</b>	<b>76%</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>70%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>92%</b>	<b>103</b>	<b>78</b>	<b>76%</b>

1) Institutos de categoría 1: CEPES, OIE, IPE, IESALC, IICBA, CIPT, UIL, IEU, UNESCO-IHE y UNEVOC.

2) Director del Departamento de Educación UNRWA/UNESCO.

3) Directores de oficinas fuera de la Sede.

38. Como se muestra en el Cuadro 6, la mayor parte de los 78 directores que se jubilarán en los próximos ocho años son hombres (61), mientras que 17 son mujeres. Ya en 2008-2009 habrá gran número de jubilaciones (27, entre ellas las de siete directoras).

**Cuadro 6: Jubilaciones de funcionarios de categoría D  
por sexo (2008-2015)**

	Jubilaciones entre 2008 y 2015							Total	Total puestos D	
	2008/ 2009	% de jubila- ciones	2010/ 2011	% de jubila- ciones	2012/ 2013	% de jubila- ciones	2014/ 2015			% de jubila- ciones
M	7	41%	4	23,5%	4	23,5%	2	12%	17	22
H	20	33%	12	19,5%	17	28%	12	19,5%	61	81
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>34,5%</b>	<b>16</b>	<b>20,5%</b>	<b>21</b>	<b>27%</b>	<b>14</b>	<b>18%</b>	<b>78</b>	<b>103</b>

### Candidaturas a puestos de categoría D – Tendencias

39. En 2006-2007, hubo un 30% de candidaturas femeninas a puestos de categoría D. Entre las candidaturas internas, las mujeres representaban el 24% del total. Las mujeres tienden a presentar menos candidaturas para puestos sobre el terreno que para la Sede.

### Planificación de la sucesión: las mujeres en las categorías P-4 y P-5

40. De los 10 puestos de dirección que se proveyeron internamente con funcionarios de categoría P-5 en 2006-2007, dos correspondieron a mujeres. De las 65 funcionarias que ocupaban puestos de categoría P-5 al 1º de enero de 2008, la mitad (33) tenían una antigüedad de cinco años o más en ese grado (véase el Cuadro 7). En comparación, el número de funcionarios (hombres) de categoría P-5 con cinco o más años de antigüedad en ese grado es hoy en día muy superior (casi el doble) al número de funcionarias en el mismo caso. Cabe señalar que la media de edad de las funcionarias de categoría P-5 es de 53 años y que más de la mitad se jubilarán en los próximos ocho años. De las 77 funcionarias de categoría P-4, 34 tienen más de cinco años de antigüedad.

**Cuadro 7: Antigüedad en los puestos de categorías P-4 y P-5, por sexo**

	P-5			P-4		
	M	H	Total	M	H	Total
+ o = 5 años	33	59	92	34	54	88
- 5 años	32	44	76	43	60	103
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>103</b>	<b>168</b>	<b>77</b>	<b>114</b>	<b>191</b>

### Objetivos de contratación

41. Tomando en cuenta las jubilaciones previstas, se estima que en 2015 podría alcanzarse la paridad entre hombres y mujeres, si el 60% de los puestos de dirección (D) fueran provistos por mujeres durante los ocho próximos años. Ello supone contratar una proporción de tres mujeres por cada dos hombres en puestos de categoría D. En la simulación que se presenta a continuación se muestran las vacantes previstas (a causa de la jubilación de funcionarios) y los objetivos intermedios propuestos para cada bienio hasta llegar a la meta del 50% en 2015 (véase el Cuadro 8).

**Cuadro 8: Objetivos de contratación por bienio (2008-2015)**

	Principios del bienio			Plan de Acción					
	Total puestos D* a principios del bienio	% de puestos D por sexo, a principios del bienio	Número de jubilaciones en puestos D*	Número de puestos D al final del bienio	% de puestos D, por sexo, al final del bienio	Número de contrataciones previstas en puestos D durante el bienio	Número de puestos D al final del bienio	% de puestos D, por sexo, al final del bienio	
<b>2008/2009</b>									
M	21	21%	6	15	20%	16	31	30%	: M OBJETIVOS
H	78	79%	19	59	80%	11	70	70%	: H fines de 2009
<b>Total</b>	<b>99</b>		<b>25</b>	<b>74</b>		<b>27</b>	<b>101</b>		
<b>2010/2011</b>									
M	31	30%	4	27	31%	13	40	37%	: M OBJETIVOS
H	70	70%	11	59	69%	10	69	63%	: H fines de 2011
<b>Total</b>	<b>101</b>		<b>15</b>	<b>86</b>		<b>23</b>	<b>109</b>		
<b>2012/2013</b>									
M	40	37%	4	36	41%	10	47	44%	: M OBJETIVOS
H	69	63%	17	52	59%	8	59	56%	: H fines 2013
<b>Total</b>	<b>109</b>		<b>21</b>	<b>88</b>		<b>18</b>	<b>106</b>		
<b>2014/2015</b>									
M	47	44%	2	45	48%	10	55	50%	: M OBJETIVOS
H	59	56%	12	47	52%	8	55	50%	: H fines 2015

\*con exclusión de los funcionarios de categoría D en puestos temporales

## II. Plan de Acción (véanse los pormenores en el Anexo)

42. El Plan de Acción se articula en torno a tres ejes: contratación, formación y tutoría y conciliación del trabajo y la vida personal. Se están aplicando medidas en cada ámbito. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos hará un seguimiento de los avances respecto de los objetivos del Plan de Acción e informará periódicamente al Director General.

### Contratación

#### *Principios fundamentales*

43. Debe tenerse presente que el principal criterio aplicable al nombramiento de funcionarios en la Secretaría es que reúnan las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia. La consecución de la paridad entre los sexos en todas las categorías se ajustará a este principio fundamental. Además, la paridad entre hombres y mujeres habrá de lograrse sin menoscabo del principio de la distribución geográfica del personal.

44. Para alcanzar la paridad entre los sexos en los puestos de categoría D antes de finales de 2015, es necesario contratar un 60% de mujeres en los puestos vacantes de dicha categoría. Con el fin de cumplir este objetivo, han de adoptarse medidas dinámicas en las dos etapas del proceso de contratación: durante la fase de prospección, para incrementar el número de candidatas, y durante la selección, para aumentar el número de mujeres seleccionadas para puestos de dirección.

### Incremento del número de candidatas externas calificadas para puestos de dirección (D)

#### *Publicidad orientada a las mujeres*

**Medida 1** 45. Para incrementar el número de candidatas calificadas a puestos de dirección, se hará hincapié en las fuentes potenciales de candidaturas femeninas. Además del proceso habitual de publicación de vacantes, los puestos de dirección deberán anunciarse en las asociaciones y redes profesionales de mujeres que los sectores del programa y de apoyo pertinentes y la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres (BSP/GE) consideren más adecuadas como fuentes de candidaturas. Se prestará especial atención a los sectores y servicios en los que haya vacantes previstas, así como a los sectores (SC y SHS) en los que las mujeres están menos representadas.

46. En una primera etapa se elaborará, de consuno con los sectores interesados y en cooperación con la División de Igualdad entre Hombres y Mujeres (BSP/GE), una lista de asociaciones y redes profesionales. Se solicitará la asistencia de estas redes para establecer un mecanismo de publicación sistemática en Internet de los puestos vacantes correspondientes.

47. Durante el proceso de búsqueda de candidatas también se pondrá especial empeño en aumentar el número de mujeres procedentes de países con representación nula o inferior a la normal, especialmente a través de redes y asociaciones profesionales. Para respaldar este proceso, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitará la asistencia de las delegaciones permanentes, las comisiones nacionales y las oficinas fuera de la Sede.

**Medida 2** 48. El texto de los anuncios externos de vacante de la UNESCO en los que se aliente a las mujeres a presentar candidaturas a altos cargos deberá comportar lo siguiente: “La UNESCO está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres en su programación y con la paridad entre los sexos en la Secretaría. Por esa razón, se estudiarán con particular interés las candidaturas de mujeres capacitadas para este puesto, así como las de nacionales de Estados Miembros insuficientemente representados o no representados”.

### **Aumentar el número de candidatas internas capacitadas para puestos de dirección (D)**

**Medida 3** 49. Se procurará incrementar el número de mujeres calificadas de categoría P-5 para respaldar la planificación de la sucesión interna en los puestos de categoría D. Se tiene el propósito de lograr, como mínimo, la paridad entre los sexos en la categoría P-5 (la proporción actual es de 39%). Habida cuenta de las tendencias de las jubilaciones (el 56% de las funcionarias de categoría P-5 se jubilará entre 2008 y 2015), ha de contratarse un número importante de mujeres durante los próximos ocho años. Una proporción de contratación de una mujer por cada hombre deberá aplicarse a los puestos de categoría P-5 para que se cumpla el objetivo de la paridad en esta categoría antes de finales de 2015.

### **Incrementar el número de mujeres seleccionadas para puestos de dirección (D)**

**Medida 4** 50. Para lograr la paridad entre los sexos, el objetivo es que los nombramientos a puestos de dirección se hagan a razón de tres mujeres por cada dos hombres como mínimo. Ello significa que tres puestos de categoría D de cada cinco serán ocupados por mujeres. Se establecerán objetivos específicos para cada sector y servicio de apoyo y se supervisará su cumplimiento.

#### *Comités de selección*

**Medida 5** 51. La representación de hombres y mujeres en los comités de selección para los puestos de categorías D y P-5 ha de ser equilibrada.

#### *Listas restringidas*

**Medida 6** 52. En las listas restringidas de candidatos a puestos de categorías D y P-5 han de figurar como mínimo dos candidatas calificadas. De no cumplirse este requisito, se pedirán explicaciones. En toda recomendación presentada al Director General sobre el nombramiento a un puesto de categoría D deberá indicarse la situación del momento con respecto al objetivo de la paridad entre los sexos. Deberá procederse del mismo modo en las recomendaciones relativas a puestos de categoría P-5.

### **Formación y tutoría**

**Medida 7** 53. Se elaborará y pondrá en marcha con carácter experimental un programa específico destinado a las funcionarias de categorías P-4 y P-5 para reforzar sus capacidades de gestión y dirección y otras competencias que permitan mejorar las perspectivas de carrera. En el marco de este programa, se pondrá a disposición de las funcionarias de categorías P-4 y P5 un programa de tutoría.

**Medida 8** 54. Simultáneamente, se respaldará la creación de redes oficiosas y autónomas de funcionarias que ocupan puestos de alto nivel para facilitar el intercambio de conocimientos, consejos, contactos y experiencia.

**Medida 9 y 10** 55. La UNESCO obrará por que en el curso de iniciación para funcionarios recién contratados (comprendidos los de alto nivel) se aborde la conciliación entre el trabajo y la vida personal y las cuestiones relativas a la igualdad entre los sexos en general. Asimismo, se incorporará al programa de perfeccionamiento de las competencias administrativas que actualmente existe en la UNESCO la sensibilización a la problemática de la igualdad entre los sexos en el entorno laboral y su relación con los retos inherentes a la gestión de la diversidad.

### **Retención en el empleo y conciliación de la vida laboral y personal**

**Medida 11** 56. La UNESCO seguirá participando en las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas de apoyo al empleo de los cónyuges de funcionarios, sobre todo mediante la creación en París, con otros organismos internacionales (OCDE, ESA), de una asociación para el empleo local

de cónyuges de funcionarios (LESA) y el respaldo a la implantación de asociaciones análogas en las oficinas fuera de la Sede.

**Medida 12** 57. Se realizarán sistemáticamente entrevistas finales con las funcionarias de grado P-5 y categorías superiores que abandonen la UNESCO y sus respuestas se utilizarán para mejorar las políticas y las prácticas.

### **Otras medidas**

**Medida 13** 58. Habrá de conseguirse una representación equilibrada de hombres y mujeres entre los miembros designados por el Director General para participar en los comités mixtos del personal y la administración que se ocupan de cuestiones de personal (como el Consejo Consultivo de Políticas de Personal (ACPP) o las Juntas Asesoras en Asuntos Individuales de Personal (PAB)).

### **Seguimiento y presentación de informes**

59. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) efectuará un seguimiento constante de los avances en la consecución de los objetivos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como de la aplicación de otras medidas relacionadas con estas cuestiones, y presentará informes trimestrales al respecto al Director General.

#### *Funciones de los subdirectores generales y los directores de oficinas*

60. El acuerdo sobre el rendimiento establecido para los subdirectores generales y los directores de oficinas comprende un resultado esperado para 2008-2009 que se refiere a los progresos en el objetivo de la igualdad entre los sexos. Los subdirectores generales y los directores de oficinas deberán presentar un informe sobre ese asunto al Director General al final del bienio.

61. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos prestará apoyo y asesoramiento a los administradores en la aplicación de esas medidas. Los subdirectores generales y directores de oficinas recibirán cada trimestre resúmenes estadísticos y previsiones actualizados.

### **Evaluación**

62. Al final del bienio, en 2009, se pasará revista a la ejecución del Plan de Acción para la paridad entre hombres y mujeres y se adaptarán las medidas, de ser necesario.

## ANEXO

### Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres (2008-2015)

1. Contratación				
Resultados esperados	Medidas para aplicar la estrategia	Plazo	Instancia responsable	Resultados alcanzados (Septiembre de 2008)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Representación del 50% en los puestos de dirección (D) en 2015.</li> </ul>	<b>Evaluación de la situación</b>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar la situación de cada sector y oficina sobre la base de los datos y perfiles.</li> <li>Fijar objetivos con cada sector y oficina sobre la base de la tasa de vacantes prevista.</li> <li>Crear mecanismos de supervisión y presentación de informes.</li> </ul>	Septiembre de 2008	HRM	
	<b>Aumento del número de mujeres candidatas</b>			
	<p><b>Medida 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Localizar las asociaciones y redes profesionales de mujeres pertinentes y ponerse en contacto con ellas.</li> <li>Anunciar los puestos de dirección (D) a través de las redes.</li> </ul>	2008-2009	HRM (en cooperación con los sectores y oficinas y BSP/GE)	
	<p><b>Medida 2</b></p> <p>Modificar en los anuncios de vacante de los puestos de grado P-5 y categorías superiores la frase "Se estudiarán <i>con particular interés</i> las candidaturas de mujeres capacitadas para este puesto".</p>	Mayo de 2008	HRM	
	<p><b>Medida 3</b></p> <p>Incrementar el número de funcionarias de grado P-5 aplicando una proporción de contratación de 1 a 1 (objetivo: lograr la paridad en el personal de grado P-5).</p>	A partir de 2008	HRM ADG y directores de oficinas DG	
	<b>Incremento del número de mujeres seleccionadas para puestos de dirección</b>			
	<p><b>Medida 4</b></p> <p>Aplicar una proporción de contratación de tres mujeres por cada dos hombres para los puestos de dirección (D).</p>	A partir de 2008	ADG y directores de oficinas DG	
	<p><b>Medida 5</b></p> <p>Lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en los comités de selección (para los puestos de categorías D y P-5).</p>	Junio de 2008	ADG y directores de oficinas	
	<p><b>Medida 6</b></p> <p>Exigir que en las listas restringidas figuren al menos dos mujeres candidatas cualificadas.</p>	A partir de mayo de 2008	ADG y directores de oficinas	

<b>2. Formación y tutoría</b>				
<b>Resultados esperados</b>	<b>Medidas para aplicar la estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Instancia responsable</b>	<b>Resultados alcanzados</b> (Septiembre de 2008)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejor promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres mediante iniciativas de aprendizaje especiales.</li> </ul>	<b>Tutoría y formación</b>			
	<b>Medida 7</b> Elaborar y aplicar un programa sobre gestión destinado a las funcionarias de grado P-4 y P-5, comprendido un programa de tutoría.	Diciembre de 2008	HRM BSP/GE	
	<b>Medida 8</b> Contribuir a la creación de redes oficiosas de funcionarias que ocupan cargos directivos.	2008	HRM BSP/GE	
	<b>Integración de la problemática de la igualdad entre los sexos en la formación</b>			
	<b>Medida 9</b> Sensibilizar a la problemática de la igualdad entre los sexos en los cursos de formación para funcionarios recién contratados.	A partir de 2008	HRM	
	<b>Medida 10</b> Incluir la sensibilización a la problemática de la igualdad entre los sexos en el Programa de Liderazgo y Gestión del Cambio.	2008	HRM	
<b>3. Retención en el empleo y conciliación de la vida laboral y personal</b>				
<b>Resultados esperados</b>	<b>Medidas para aplicar la estrategia</b>	<b>Plazo</b>	<b>Instancia responsable</b>	<b>Resultados alcanzados</b> (Septiembre de 2008)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de medidas destinadas a conciliar el trabajo y la vida personal para facilitar la evolución y el perfeccionamiento profesional.</li> </ul>	<b>Medida 11</b> Contribuir a las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas relativas al empleo de los cónyuges: <ul style="list-style-type: none"> <li>Participando en la Asociación local de cónyuges expatriados en el lugar de destino (LESA), Francia, creada por la OCDE y la ESA</li> <li>Creando un sitio Web de la LESA en Francia</li> <li>Aportando financiación a los programas para el empleo de los cónyuges, comprendidos los realizados sobre el terreno (consignación prevista en el documento 34 C/5).</li> </ul>	2008-2009	HRM	
	<b>Medida 12</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Celebrar entrevistas finales con las funcionarias de grado P-5 y categorías superiores que abandonen la UNESCO.</li> </ul>	2008	HRM	

4. Otras medidas				
Resultados esperados	Medidas para aplicar la estrategia	Plazo	Instancia responsable	Resultados alcanzados (Septiembre de 2008)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Equilibrio entre hombres y mujeres en los comités mixtos de gestión del personal que se ocupan de asuntos relacionados con éste.</li> </ul>	<p><b>Medida 13</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Velar por que entre los miembros designados por el Director General para los comités que se ocupan de asuntos relacionados con el personal (como el ACPP y las PAB) estén igualmente representados hombres y mujeres.</li> </ul>	2008-2009	HRM DG	

**VII. Decisión 177 EX/72:****Informe sobre la evolución de la situación de los estudiantes iraquíes refugiados en la República Árabe Siria**

63. La Oficina de la UNESCO en Beirut está colaborando con otros organismos competentes de las Naciones Unidas, por conducto del mecanismo de los equipos de las Naciones Unidas de apoyo a los países, para ayudar al Gobierno de Siria a atender las necesidades de los niños y estudiantes iraquíes refugiados. En este contexto, la Oficina de la UNESCO en Beirut presta asistencia técnica al estudio conjunto de las Naciones Unidas que se está llevando a cabo para evaluar la situación de los estudiantes y niños iraquíes refugiados en Siria. Se han efectuado visitas sobre el terreno a varias escuelas en que están matriculados niños iraquíes refugiados para analizar mejor la situación escolar y determinar los ámbitos en que habrán de realizarse las intervenciones de la UNESCO.

64. Durante su visita oficial a Siria, el Director General también se entrevistó con el Equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países para examinar la situación de los estudiantes y niños iraquíes. Se comprometió a aportar fondos extrapresupuestarios para respaldar los esfuerzos de Siria. La Oficina de la UNESCO en Beirut está preparando una propuesta de proyecto que se someterá al Fondo Fiduciario del Japón.

65. Entre tanto, la UNESCO ha definido las cuatro esferas siguientes para proceder a nuevas intervenciones en colaboración con los miembros del Equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países:

- a) **Mejorar la calidad de la educación.** La Oficina de la UNESCO en Beirut está colaborando con el Ministerio de Educación de Siria y el UNICEF para introducir métodos de aprendizaje activos destinados a los refugiados iraquíes en Siria por medio de seminarios y talleres de formación de docentes. Lo que se pretende es mejorar las prácticas de enseñanza y aprendizaje que propician un método más centrado en el alumno y participativo en el aula.
- b) **Aumentar las oportunidades de aprendizaje permanente de los niños sin escolarizar, los jóvenes y los adultos mediante la educación no formal (ENF).** En cooperación con las autoridades sirias competentes, la Oficina de la UNESCO en Beirut está creando 10 centros comunitarios de aprendizaje en comunidades pobres y vulnerables en que se concentra un gran número de iraquíes desplazados. A través de esos centros, la UNESCO se propone no sólo atender a los adultos, sino también disminuir la deserción escolar entre los niños y jóvenes iraquíes.
- c) **Facilitar el acceso a la educación de los niños iraquíes en las escuelas sirias.** Gracias a la colaboración con el UNICEF y el Ministerio de Educación, la UNESCO está introduciendo y experimentando un modelo acelerado de educación primaria en Siria, con el propósito de integrar a los niños sin escolarizar en la enseñanza formal.
- d) **Brindar programas de educación no formal y atención y educación de la primera infancia (AEPI) a los niños iraquíes y sus padres.** La Oficina de la UNESCO en Beirut está concentrando sus esfuerzos en las escuelas que acogen a un gran número de niños iraquíes refugiados de corta edad con miras a mejorar las competencias de los docentes en el ámbito de la atención y educación básicas de la primera infancia, en estrecha cooperación con el Ministerio de Educación de Siria. El programa de formación se centra en la manera de llegar a los padres iraquíes refugiados y a las comunidades locales para sensibilizarlos a la importancia que reviste la atención y educación de la primera infancia.

**VIII. Resolución 34 C/18:**

**Evaluación interna de los resultados obtenidos por la Iniciativa para la Formación de Docentes en el África Subsahariana (TTISSA)**

66. La Conferencia General, en su 34ª reunión, pidió al Director General que informara al Consejo Ejecutivo sobre las conclusiones de una evaluación interna de los resultados obtenidos por la Iniciativa para la Formación de Docentes en el África Subsahariana (TTISSA). De ese modo, atendía la preocupación expresada por varios Estados Miembros, que estimaban que no se habían explicado claramente los avances realizados hasta la fecha y que podría ser necesario introducir algunos ajustes en el funcionamiento de la Iniciativa para lograr su máximo rendimiento.

67. La TTISSA se puso en marcha en enero de 2006 con un grupo de referencia inicial de 17 países. Se trata de un proyecto de 10 años de duración cuya finalidad es aumentar la cantidad y la calidad de los docentes en el África Subsahariana. Se han definido cuatro objetivos principales: 1) mejorar la situación y las condiciones de trabajo de los docentes; 2) crear estructuras de gestión y administración coherentes; 3) armonizar las políticas docentes y los objetivos de desarrollo; y 4) mejorar la calidad y la coherencia del perfeccionamiento profesional de los docentes. La Iniciativa se basa principalmente en los países. De acuerdo con la política de descentralización de la UNESCO, la División de Enseñanza Superior de la Sede se ocupa actualmente de conceptualizar la Iniciativa, al tiempo que la Oficina de la UNESCO en Dakar y Oficina Regional de Educación para África (BREDA) y el Instituto Internacional de la UNESCO para el Fortalecimiento de Capacidades en África (IICBA) de Addis Abeba, facilitan la ejecución por las oficinas fuera de la Sede.

68. En el Informe del Director General sobre el examen estratégico y el seguimiento de la estrategia de educación para todos (EPT) de la UNESCO correspondiente al periodo 2005-2015 (documento 171 EX/8) se exponen los ejes de acción definidos inicialmente para la TTISSA y se prevé que los avances realizados en la Iniciativa serán objeto de un seguimiento e informes periódicos. Ello abarca una evaluación intermedia bienal y otra completa al término del cuatrienio. Además, de conformidad con la Resolución 34 C/18, en 2009 se llevará a cabo una evaluación externa completa de la TTISSA. A fin de preparar esa evaluación externa y de elaborar la evaluación intermedia bienal prevista, se ha efectuado una evaluación interna de la Iniciativa para determinar los avances logrados hasta la fecha y definir los ámbitos en que podrían realizarse mejoras. La evaluación interna de la TTISSA corrió a cargo del personal del Sector de Educación, que examinó las actividades ejecutadas en los distintos países de la primera fase y, a continuación, estudió varios asuntos clave relacionados con los métodos de trabajo utilizados para poner en práctica la Iniciativa.

69. El examen de las actividades muestra que se han llevado a cabo iniciativas sumamente variadas en todos los países. Resulta alentador observar que todos los países que participaron en la primera fase hayan recibido el apoyo de la UNESCO en lo que respecta a sus políticas y prácticas docentes. Se ha preparado un análisis inicial de las cuestiones relacionadas con los docentes y el correspondiente esbozo de un plan de acción de la TTISSA, en colaboración con los distintos Estados Miembros de la primera fase, sobre la base de las consultas celebradas con el Ministerio de Educación, el personal de la enseñanza y organizaciones no gubernamentales. Partiendo de esos documentos, se han concebido actividades individuales para atender las prioridades definidas. Esas actividades, que se refieren a ámbitos muy variados, se clasifican principalmente en las categorías generales siguientes:

- investigación y formulación de políticas (Angola, Cabo Verde, Chad, Congo, Etiopía, Guinea, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Sierra Leona, Tanzania y Zambia);
- elaboración de un proyecto de marco de calificaciones para los docentes (Angola);

- preparación, publicación y difusión de planes de estudios y material didáctico, especialmente en el campo de las ciencias (Angola, Chad, Guinea, Madagascar, Níger, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo y Sierra Leona);
- creación, fortalecimiento y/o garantía de calidad de los centros educativos (Angola, Congo, Madagascar, República Democrática del Congo y Sierra Leona);
- aumento de las capacidades del personal de la enseñanza y los responsables de la adopción de decisiones (Angola, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Chad, Congo, Etiopía, Ghana, Guinea, Madagascar, Níger, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Sierra Leona, Tanzania y Zambia); y
- celebración del Día Mundial de los Docentes y/o de la Semana de la Educación para Todos (Angola, Burkina Faso, Burundi, Chad, Etiopía, Madagascar, Nigeria y República Centroafricana).

70. Ese examen indica, pues, que los recursos se han concentrado en los principales ámbitos de acción que se definen en el documento 171 EX/8, prestando particular atención a la formulación de políticas y la creación de capacidades. La determinación de los objetivos de las actividades para atender las necesidades y colmar las lagunas en el plano nacional pone de manifiesto el método individualizado y ascendente de la TTISSA en un marco estratégico global y tiene en cuenta normas internacionales, como la Recomendación OIT-UNESCO relativa a la Situación del Personal Docente. Al concentrarse en las prioridades de los países, se garantiza la armonización de las necesidades de los beneficiarios con la ejecución de los programas, lo que redundará en el aumento de la eficacia. El carácter de las actividades también está en consonancia con el mandato de la UNESCO, a saber, prestar apoyo a los Estados Miembros, dejándoles la responsabilidad de impartir la formación de docentes a gran escala. Ahora bien, el equipo de evaluación advirtió que, en esa primera etapa, se había tratado en particular de evaluar lo que se había *hecho* (producto), en lugar de los resultados alcanzados. A medida que empiecen a conocerse los resultados de las actividades, las repercusiones en los países deberán mencionarse con más claridad en las estrategias y comunicaciones de la TTISSA.

71. En la segunda fase de la evaluación interna se analizarán los métodos de trabajo de la TTISSA, a fin de determinar si la estructura actual era la más eficaz y rentable. Entre las cuestiones esenciales tratadas cabe citar las siguientes: la distribución del trabajo entre las distintas unidades de la UNESCO; la colaboración dentro y fuera de la UNESCO; y el intercambio de información.

72. Varios interlocutores se han preguntado si la actual división del trabajo es apropiada para una Iniciativa de esa envergadura. La TTISSA ofrece una buena oportunidad para aplicar los principios de la descentralización. Por consiguiente, se han desplegado esfuerzos considerables mediante talleres y reuniones con el personal del Sector de Educación que se ocupa de la Iniciativa en las distintas oficinas para determinar los ámbitos de responsabilidad y de acción de las diferentes unidades (Sede, BRED, IICBA y las oficinas fuera de la Sede). Es digno de elogio el importante papel desempeñado por las oficinas fuera de la Sede en la definición y aplicación de la TTISSA. A pesar de que en los documentos de planificación de la Iniciativa se establece una división del trabajo clara y adecuada, parece que en la práctica existen algunas ambigüedades, especialmente en lo que atañe a las funciones respectivas de la División de Enseñanza Superior en la Sede, la BRED y el IICBA. El Sector de Educación se está tomando en serio esta cuestión y en la actualidad está determinando las medidas que habrán de adoptarse. Se informará en breve a los Estados Miembros sobre los ajustes que se realicen al respecto.

73. La colaboración en el contexto de la TTISSA se establece con agentes situados tanto dentro como fuera de la UNESCO. En el seno de la Organización, la acción emprendida recientemente para estudiar las sinergias con las demás iniciativas fundamentales (LIFE y EDUSIDA), así como con los institutos dedicados a la educación, constituye una señal alentadora. También se prosigue

la cooperación con otros programas dependientes del programa de enseñanza superior de la UNESCO, en particular la garantía de calidad, las TIC y las Cátedras UNESCO, así como con el Sector de Comunicación e Información. Las comisiones nacionales de varios países participan activamente en la Iniciativa, y de la evaluación inicial se desprende que convendría fortalecer su función. Fuera de la UNESCO, se han iniciado actividades concretas de colaboración con la Unión Africana (UA), la Asociación pro Desarrollo de la Educación en África (ADEA), la Sociedad de Educación Comparada e Internacional (CIES), comunidades económicas regionales (CER), la Secretaría del Commonwealth, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial, el Banco Africano de Desarrollo (BAD), asociados para el desarrollo bilaterales y Commonwealth of Learning (COL), así como con varias universidades, organizaciones no gubernamentales y fundaciones. Muchas de esas iniciativas se refieren claramente a la cooperación Sur-Sur o triangular Norte-Sur-Sur. Lo importante ahora es dar a conocer la naturaleza y los resultados de esos esfuerzos de colaboración.

74. De ello se desprende que el intercambio de información desempeña una función esencial cuando se trata de mejorar el perfil de la Iniciativa y de asegurar la transparencia. En un sitio Web de la TTISSA se brinda un amplio acceso a informaciones, estudios, informes y otros documentos pertinentes relativos a la Iniciativa y los países participantes. Ello se complementa con un portal reservado a los miembros que comprende un sistema de correo electrónico unificado, un foro de debate y una biblioteca virtual. En un boletín semestral también se hace el balance de los logros obtenidos. Además, se organizan periódicamente foros, talleres y reuniones a fin de facilitar el intercambio de información. El equipo encargado de la evaluación interna observó que, si bien se producía efectivamente un intercambio de información, éste podía ampliarse. De hecho, el sitio Web era fácil de utilizar, pues en los informes recibidos se indicaba que era útil tanto para los que se ocupaban directamente de la TTISSA como para agentes externos, al tiempo que en los informes de las reuniones se señalaba que éstas habían desempeñado un papel especialmente valioso en la preparación de instrumentos y estrategias de planificación, así como en el intercambio de prácticas ejemplares sobre las estructuras de gestión. No obstante, podría resultar útil elaborar y difundir más ampliamente información destinada a mejorar el perfil de la Iniciativa entre los interesados. A este respecto, se podría formular una estrategia de comunicación que permita prolongar en mayor medida, en los ámbitos nacional y regional, las repercusiones de las numerosas actividades en curso. Por otra parte, se podría alentar aún más a los Estados Miembros a mejorar la comunicación con sus asociados para el desarrollo.

75. En general, la evaluación interna indicó que se estaba prestando un apoyo considerable a los 17 países incluidos en la primera fase de la Iniciativa y que ese apoyo se basaba en las necesidades definidas por cada país, dentro del marco estratégico global. Además, se están movilizando distintas unidades e interlocutores externos de la UNESCO para garantizar la utilización eficaz de los recursos. Se trata de un verdadero reconocimiento de los esfuerzos que el equipo está desplegando actualmente para establecer instrumentos de planificación y gestión elaborados minuciosamente. Ahora bien, se podría seguir mejorando la división del trabajo, que podría adaptarse para facilitar el buen funcionamiento del programa. Como se ha dicho, se trata esencialmente de eliminar la confusión y de aclarar las funciones respectivas de la Sede, la BRED y el IICBA. También habría que potenciar la comunicación de los resultados de la Iniciativa. A este respecto, cabe señalar que el Sector ha sido muy receptivo a las dificultades encontradas en las primeras etapas de la Iniciativa. De hecho, ejemplo de esa flexibilidad y receptividad es la decisión de retirar a los coordinadores nacionales de la gestión del programa cuando ello no era conveniente<sup>4</sup>. Por tanto, el Sector confía en que se pongan rápidamente en práctica adaptaciones que tengan en cuenta las conclusiones descritas en el presente informe sobre la labor realizada para que puedan determinarse con precisión sus repercusiones durante la evaluación externa completa prevista para 2009.

---

<sup>4</sup> En las primeras etapas de la TTISSA, se designó a los coordinadores nacionales para que actuaran como agentes de coordinación y enlace entre el Ministerio de Educación y la UNESCO en las regiones y la Sede.

76. Además, habrá que abordar una serie de problemas adicionales, en particular la necesidad de tomar una decisión sobre la ampliación de la TTISSA a otros países del África Subsahariana, en plena armonía con el proceso de la Estrategia de la UNESCO de Apoyo a la Educación Nacional (UNESS). Por otra parte, la insuficiencia actual de recursos humanos y financieros plantea una dificultad importante para la optimización de la TTISSA. Para remediar esa situación, se están desplegando esfuerzos para buscar y movilizar un apoyo extrapresupuestario. A este respecto, el Director General desea manifestar su agradecimiento a los Estados Miembros que han prestado su ayuda a la Iniciativa, especialmente los países nórdicos en el contexto del programa de creación de capacidades de EPT, así como los Gobiernos de España, Italia y Japón, e insta a otros Estados Miembros a que muestren su apoyo a las políticas y los programas relativos a los docentes en el África Subsahariana aportando contribuciones apropiadas a la TTISSA.

**IX. Resolución 34 C/34:  
Puesta en práctica de la Declaración de Almaty**

**A. INTRODUCCIÓN**

77. En cumplimiento de la Decisión 171 EX/61, se organizó en Almaty del 17 al 19 de mayo de 2006 una conferencia regional ministerial de la UNESCO sobre el tema “La función estratégica de las energías renovables para el desarrollo sostenible en Asia Central”. En dicha Conferencia se aprobó la “Declaración de Almaty”, en la que se establecen los objetivos políticos comunes de promoción del uso de fuentes de energía renovables en Asia Central y se exhorta a la elaboración y puesta en práctica de un “Programa para las energías renovables en Asia Central (ERAC)”.

78. En su Resolución 34 C/34, la Conferencia General tomó nota con satisfacción de las decisiones de la Conferencia de Almaty y pidió al Director General que “[informara] al Consejo Ejecutivo, en su 179ª reunión, sobre las consultas que [hubiese] realizado con otras organizaciones interesadas sobre los medios de lograr una utilización coordinada de los recursos para la puesta en práctica de la Declaración de Almaty”.

79. A continuación se presentan los resultados preliminares de las consultas que se han llevado a cabo acerca de posibles mecanismos y actividades de colaboración entre diferentes organizaciones interesadas en las energías renovables en Asia Central y la puesta en práctica de la Declaración de Almaty.

**B. PROCESO DE CONSULTA**

80. Como seguimiento de la Conferencia de Almaty, se inició un proceso de consulta para examinar las sinergias y las posibilidades de colaboración en la puesta en práctica de los resultados de la Conferencia. La reunión conjunta de varios organismos de las Naciones Unidas interesados en las energías renovables en Asia Central que se celebró en Almaty el 7 de junio de 2007 brindó a los representantes de la UNESCO, el PNUD y el Banco Mundial la oportunidad de: i) pasar revista a los proyectos en curso; ii) estudiar posibles opciones de financiación; y iii) determinar las posibilidades de cooperación. El resultado de esta reunión, en la que también participaron representantes de países donantes, es un claro testimonio de la voluntad y el interés que ponen las tres organizaciones en el examen de planteamientos comunes para la promoción de fuentes de energía renovable en Asia Central y el establecimiento de relaciones de colaboración con miras a la utilización coordinada de recursos para la puesta en práctica de la Declaración de Almaty.

81. Después de aprobarse la Resolución 34 C/34 y con el propósito de fortalecer las sinergias entre las organizaciones, la Oficina de la UNESCO en Almaty realizó consultas con varias organizaciones y programas de las Naciones Unidas y otras organizaciones intergubernamentales con representación en la región, entre ellos los representantes del PNUD y de la Comisión Europea en Kazajstán, Kirguistán y Tayikistán, y el representante del Banco Mundial en Kazajstán,

para examinar: i) la estrategia principal en materia de energías renovables; ii) los principales proyectos en curso; iii) las zonas de interés respecto de las energías renovables; y iv) los recursos existentes para proyectos dedicados a energías renovables. La Oficina también incorporó la promoción de fuentes de energía renovable en Asia Central y la cuestión de la utilización coordinada de los recursos para la puesta en práctica de la Declaración de Almaty al orden del día de la reunión que el equipo de las Naciones Unidas de apoyo a Tayikistán celebró el 24 de enero de 2008.

82. También facilita coordinación y recursos para la puesta en práctica de la Declaración de Almaty el ONU-Energía, mecanismo de cooperación en cuestiones de energía del sistema de las Naciones Unidas que congrega a 20 organizaciones en pos de mayores sinergias y coordinación. La idoneidad de esta iniciativa se reconoció y acogió con agrado en la última reunión del ONU-Energía, en la que se recomendó seguir llevando a la práctica las conclusiones de la Conferencia de Almaty. Se están realizando consultas individuales con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) con miras a determinar posibilidades y sinergias para la puesta en práctica de la Declaración de Almaty, en particular a través de iniciativas conjuntas.

83. Asimismo, a petición de la UNESCO, la Organización Islámica para la Educación, la Ciencia y la Cultura (ISESCO), copartícipe en la organización de la Conferencia de Almaty, está planteándose en la actualidad prestar mayor apoyo a las actividades de seguimiento de la Conferencia en el marco del programa de cooperación UNESCO-ISESCO para 2008-2009.

84. Por último, aunque no se consultó a los países donantes, se espera que éstos, al igual que el sector privado, concedan o renueven su apoyo a la puesta en práctica de la Declaración de Almaty. Se prevé que el diálogo sobre las perspectivas de cooperación entre los países donantes y los Estados Miembros en Asia Central se inicie de forma bilateral.

### C. CONCLUSIÓN

85. Las siguientes conclusiones generales se extrajeron de los debates y las consultas anteriormente mencionados:

- a) Hay escasas iniciativas de promoción de las energías renovables en Asia Central y, en particular, la contribución del sistema de las Naciones Unidas en este ámbito en la región es relativamente reducida. Por ello, sigue siendo necesario proseguir las labores de fomento y mejora de la coordinación de las actividades y los recursos.
- b) Aunque las diferentes organizaciones interesadas se han comprometido a apoyar la ejecución de actividades de promoción de las energías renovables en Asia Central, de conformidad con la Declaración de Almaty, las perspectivas, el alcance, los recursos, los objetivos, los *modus operandi* y los niveles de actividad de unas y otras difieren considerablemente.
- c) Las contribuciones de organizaciones regionales e internacionales a las labores nacionales y regionales y a los ámbitos de cooperación preestablecidos suelen originarse en las solicitudes de los países. Sus programas y proyectos se elaboran en función de las solicitudes oficiales de ayuda de los países beneficiarios. Este proceso también se aplica a las actividades previstas de puesta en práctica de la Declaración de Almaty.
- d) En los programas en curso, algunas actividades y recursos se están dedicando a la creación de infraestructuras energéticas, el acceso a la energía, la promoción de las energías renovables y el ahorro de energía mediante programas de asistencia técnica que combinan los mandatos específicos de cada organización, con considerables diferencias en cuanto a los recursos presupuestarios.

- e) Se precisan nuevas interacciones e iniciativas para establecer amplios acuerdos de colaboración en la promoción de iniciativas y sinergias en el ámbito de las energías renovables en Asia Central. La UNESCO seguirá desempeñando un papel activo en este proceso.



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

# Consejo Ejecutivo

179ª reunión

# 179 EX/5 Parte II

PARÍS, 28 de marzo de 2008  
Original: Francés e inglés

Punto 5 del orden del día provisional

## **INFORME DEL DIRECTOR 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**

#### **RESUMEN**

La finalidad de este documento es informar a los Miembros del Consejo Ejecutivo sobre los avances 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.

No se requiere decisión alguna.

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
I. <b><u>Decisión 169 EX/4.1</u></b> : Preparativos para la elaboración del documento 35 C/5	1
II. <b><u>Decisiones 171 EX/5 y 177 EX/6 (II), y Resolución 34 C/64</u></b> : Informe provisional sobre el examen de la estrategia de descentralización y sobre los esfuerzos y los desafíos de la UNESCO con respecto a la coherencia de todo el sistema de las Naciones Unidas	1
III. <b><u>Decisión 176 EX/61</u></b> : Fortalecimiento de la misión ética de la UNESCO	3
IV. <b><u>Decisión 177 EX/ 9 y Resolución 34 C/19</u></b> : Mayor promoción del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible	5

**I. Decisión 169 EX/4.1:**

**Preparativos para la elaboración del documento 35 C/5**

1. El calendario de preparación del Proyecto de Programa y Presupuesto para 2010-2011 (documento 35 C/5) figura en un documento independiente (179 EX/INF.3).

**II. Decisiones 171 EX/5 y Decisión 177 EX/6 (II), y Resolución 34 C/64:**

Informe provisional sobre el examen de la estrategia de descentralización y sobre los esfuerzos y los desafíos de la UNESCO con respecto a la coherencia de todo el sistema de las Naciones Unidas

2. Tras considerar los resultados de la primera fase (de noviembre de 2006 a junio de 2007) del examen de la estrategia de descentralización que figura en el Informe del Director General sobre la marcha del proceso de reforma (documento 177 EX/6, Parte II), el Consejo Ejecutivo pidió al Director General en su Decisión 177 EX/6, Parte II, que le presentara, en su 179ª reunión, un informe provisional sobre el examen de la estrategia de descentralización<sup>1</sup>.

3. El Equipo de Trabajo para el Examen de la Descentralización, presidido por el Director General Adjunto y compuesto por altos responsables de la Sede y las unidades sobre el terreno, reanudó su labor en diciembre de 2007 para estudiar las medidas que podrían adoptarse para fortalecer a largo plazo la presencia sobre el terreno de la Organización en el nuevo contexto resultante de la reforma de las Naciones Unidas en el nivel de los países, y para revisar en consecuencia la estrategia de descentralización de la Organización. Hasta la fecha, el Equipo se ha reunido en dos ocasiones (diciembre de 2007 y febrero de 2008).

4. Al elaborar su mandato, el Equipo de Trabajo para el Examen de la Descentralización tomó plenamente en cuenta las observaciones que los Estados Miembros hicieron en la 177ª reunión del Consejo Ejecutivo y la 34ª reunión de la Conferencia General. Entre ellas figuran: la necesidad de mantener un equilibrio adecuado entre las actividades que se realizan en los planos mundial, regional y nacional y entre las funciones normativa y operativa de la Organización; la racionalización de las actividades sobre el terreno a tenor del mandato básico de la Organización, centrándose en el asesoramiento sobre políticas y la creación de capacidades; una mejor integración de la labor sectorial de la UNESCO en los procesos de programación por países; y el examen de las repercusiones de la reforma de las Naciones Unidas en el nivel de los países sobre los métodos de planificación y presupuestación de la Organización. También se formularon recomendaciones en las que se invita a: contemplar medidas alternativas al sistema actual de creación de oficinas para que la UNESCO pueda participar activamente en la programación conjunta del sistema de las Naciones Unidas en países en los que no está presente; considerar el fortalecimiento de su presencia regional para mejorar el apoyo a las operaciones en los países, en consonancia con las estructuras regionales de otras organizaciones de las Naciones Unidas; y considerar las estructuras de la Sede de apoyo a las unidades sobre el terreno y reexaminar, cuando proceda, los perfiles profesionales y el nivel de conocimientos especializados del personal que trabaja en ellas.

5. El método adoptado por el Equipo de Trabajo para el Examen de la Descentralización ha consistido en abordar en primer lugar una serie de cuestiones fundamentales que contribuirán a esbozar los principios y los parámetros en los que se basarán las opciones de descentralización del sistema de la UNESCO. Un Grupo básico de trabajo creado por el Presidente del Equipo se ocupará de estas cuestiones, que también se debatirán en la reunión plenaria del Equipo. Para preparar esta etapa, la Oficina de Coordinación de las Unidades fuera de la Sede (BFC) acopia información financiera pormenorizada sobre la actual red descentralizada (recursos humanos, seguridad, fondos asignados a la formación y gastos de funcionamiento, comprendidas las

<sup>1</sup> El informe sobre los esfuerzos y los desafíos de la UNESCO con respecto a la coherencia del sistema de las Naciones Unidas, que también se pedía en la Decisión 177 EX/6 (II), figura en el documento 179 EX/42.

contribuciones gubernamentales, fondos descentralizados del programa y proyectos extrapresupuestarios) y se ocupa de la elaboración de una herramienta informática de simulación capaz de manipular la compleja variedad de datos necesarios para calcular los gastos recurrentes, la relación coste-beneficio y el aumento de la eficacia asociado a las opciones seleccionadas, así como los costos de inversión iniciales.

6. Como toda configuración depende de la función en la que se basa, el primer tema abordado por el Equipo de Trabajo para el Examen de la Descentralización se refiere a las funciones de la UNESCO y sus modalidades de acción en los países, ya sea en el marco de los esfuerzos conjuntos de desarrollo de las Naciones Unidas o en cumplimiento del mandato normativo mundial de la Organización. Para clarificar y precisar el papel de la Organización a tenor de la importancia que se concede a la gestión por países en la reforma de las Naciones Unidas, el Equipo de Trabajo para el Examen de la Descentralización se basa en las ventajas comparativas de la Organización, como las estrategias y actividades programáticas regionales propias de la UNESCO, y en las dificultades resultantes de la amplitud de su extenso ámbito de acción y de su nivel de recursos.

7. Paralelamente, el Equipo examina los recursos de que dispone la Organización en los países y estudia las posibilidades de movilizar a los círculos de interlocutores y redes específicos de la UNESCO en los países en el nuevo contexto surgido de la reforma de las Naciones Unidas. Así pues, el Equipo ha emprendido una honda reflexión sobre la manera en que las Comisiones Nacionales, los miembros del sistema de la UNESCO en sentido lato (como los Centros e Institutos de categoría 2, las Cátedras UNESCO, los Clubs y las Asociaciones UNESCO, las Escuelas Asociadas, las Bibliotecas Asociadas, los Comités Nacionales de los programas intergubernamentales de la UNESCO y los Embajadores de Buena Voluntad) y otros asociados en los países (como las organizaciones no gubernamentales, comprendidas las ramas nacionales de ONG reconocidas por la UNESCO, las instituciones académicas y de investigación, las organizaciones de profesionales en las esferas de competencia de la UNESCO, el sector privado y los parlamentarios) contribuyen a las cuestiones prioritarias y los programas de la Organización y al aumento de su notoriedad. El Presidente del grupo de coordinación de las Comisiones Nacionales y otros representantes de las mismas participan activamente en esos debates y podrán abordar estas cuestiones con otras Comisiones durante las próximas consultas regionales con las Comisiones Nacionales que realizará el Director General sobre la preparación del Proyecto de Programa y Presupuesto para 2010-2011 (documento 35 C/5).

8. Consciente de que la Organización no tiene suficiente capacidad para mantener de forma permanente personal especializado en todas sus esferas de competencia en las oficinas fuera de la Sede, y de que es necesario preservar su función mundial y dotarlas de recursos adecuados, el Equipo de Trabajo busca además diferentes mecanismos y modalidades que sean sostenibles y flexibles para suministrar a las oficinas fuera de la sede las competencias técnicas y específicas necesarias durante las etapas cruciales de la concepción, la ejecución, la supervisión y la evaluación de los programas y proyectos.

9. Otra cuestión esencial, que el Equipo de Trabajo abordará en sus próximas reuniones (mayo y julio de 2008), es evaluar los efectos del incremento de la autoridad y las responsabilidades de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas en lo tocante a la concepción y la ejecución de actividades en los países. El Equipo discutirá también posibles modificaciones de los métodos de planificación y programación de la Organización, sobre todo en lo relativo a los criterios y los procesos de descentralización de recursos del programa. Partiendo de un entendimiento común del contexto, los retos y las oportunidades y de una serie de principios concertados de diseño que elaboró tras analizar las respuestas de la UNESCO a los problemas que plantea la descentralización, el Equipo de Trabajo acometerá en adelante la elaboración de varias opciones de red descentralizada para la Organización. En ellas se definirán las funciones, los cauces de rendición de cuentas y los perfiles profesionales del personal de los componentes sobre el terreno propuestos, así como las estructuras de apoyo en la Sede y las posibles repercusiones en los enfoques programáticos y los procesos administrativos.

**III. Decisión 176 EX/61:****Fortalecimiento de la misión ética de la UNESCO**

10. A continuación se ofrece un panorama de las principales actividades que la UNESCO realizó en 2006-2007 o tiene programadas para el bienio en curso para promover normas éticas, producir los conocimientos necesarios para hacer frente a los desafíos de carácter ético y difundirlos en los planos mundial, regional y nacional.

**Promoción y difusión de normas y principios éticos**

11. La promoción de principios, prácticas y normas éticas pertinentes para el desarrollo científico y tecnológico se considera una de las principales funciones de la Organización a efectos de los objetivos estratégicos del programa definidos en la Estrategia a Plazo Medio para 2007-2013 de la UNESCO (documento 34 C/4), uno de cuyos objetivos globales es también abordar los nuevos problemas éticos. Tras su aprobación en 2005, la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos se envió inmediatamente al Secretario General de las Naciones Unidas, los jefes ejecutivos de los organismos especializados, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Rector de la Universidad de las Naciones Unidas, y se distribuyó ampliamente entre las Delegaciones Permanentes, las Comisiones Nacionales y un gran número de organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, comités de ética y órganos nacionales similares, instituciones académicas, universidades y especialistas. Se publicó también en Internet ([www.unesco.org/bioethics](http://www.unesco.org/bioethics)).

12. Durante el periodo considerado, el Comité Internacional de Bioética (CIB) y el Comité Intergubernamental de Bioética (CIGB) contribuyeron a la promoción y la difusión de la Declaración, abordando en particular dos de sus principios, a saber, los relativos al consentimiento (Artículos 6 y 7) y a la responsabilidad social y la salud (Artículo 14), y proporcionaron herramientas de utilidad a los Estados Miembros deseosos de profundizar su reflexión sobre la bioética (véase el documento 34 C/REP 13). Durante el bienio en curso, el CIB y el CIGB concluirán esta labor con el informe sobre la responsabilidad social y la salud y posiblemente se ocuparán también del Artículo 8 de la Declaración (Respeto de la vulnerabilidad humana y la integridad personal). Ambos comités seguirán centrándose en la promoción de principios éticos, también mediante el trabajo en red con expertos en el plano regional.

13. La Comisión Mundial de Ética del Conocimiento Científico y la Tecnología (COMEST) ha promovido en 2006-2007 principios de ética de la ciencia, a raíz de la petición de los Estados Miembros de que se estudiara la cuestión de los códigos de conducta para científicos en relación con los principios éticos aprobados en la Recomendación relativa a la Situación de los Investigadores Científicos y la Declaración sobre la Ciencia y el Uso del Saber Científico. La COMEST proseguirá esta labor de promoción y estudio durante el presente bienio.

14. La organización de la reunión bienal ordinaria del CIB en una de las regiones y la organización de las reuniones ordinarias de la COMEST en una de las regiones contribuye mucho a facilitar la promoción y la difusión de principios, prácticas y normas éticos en los planos regional y nacional, y a reforzar las actividades regionales y nacionales en el ámbito de la ética de la ciencia y la tecnología.

**Producción de conocimientos pertinentes y fomento de la creación de capacidades**

15. De conformidad con las disposiciones de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, la UNESCO ha obrado por la introducción de las cuestiones relativas a la dotación de infraestructuras de creación de capacidades, la educación ética y el establecimiento o refuerzo de comités nacionales de bioética en los programas internacionales, regionales y nacionales, sobre todo a través de tres proyectos principales. Durante el bienio en curso, se pondrán en marcha dos nuevos proyectos para respaldar el empeño de la UNESCO por fomentar la creación de

capacidades en el ámbito de la ética de la ciencia y la tecnología en los planos nacional y regional (véanse a continuación los apartados d) y e)).

- a) El **Observatorio Mundial de Ética (GEObs)** de la UNESCO es un sistema de bases de datos elaborado con miras a la producción de conocimientos pertinentes en este ámbito. Estas bases de datos son accesibles gratuitamente por Internet en las seis lenguas oficiales de la UNESCO y ofrecen una cobertura mundial de las cuestiones de bioética y otras ramas de la ética aplicada a la ciencia y la tecnología, como la ética del medio ambiente y la ética científica. El GEObs se concibe como dispositivo de apoyo y fomento de actividades en materia de ética, que ayuda a los Estados Miembros y otros interesados a seleccionar expertos (Base de datos 1: Quién es quién en el ámbito de la ética); crear comités de ética (Base de datos 2: Instituciones de ética); formular políticas bien fundadas en materia de ética (Base de datos 4: Legislación y directrices y Base de datos 5: Códigos de conducta); y elaborar planes de enseñanza de la ética (Base de datos 3: Programas de enseñanza de la ética). Mediante la colaboración con los centros regionales de información y documentación y la creación de nuevos centros, se facilitará en gran medida el acopio y la validación de la información para las bases de datos del GEObs. En el bienio en curso se creará una nueva base de datos sobre recursos en materia de ética.
- b) El **Programa de pedagogía de la ética (EEP)** tiene por objeto emprender nuevas actividades pedagógicas en los Estados Miembros y reforzar las existentes a lo largo de diferentes fases: a) evaluación de la infraestructura de elaboración y puesta en práctica de programas pedagógicos; b) elaboración y promoción de programas pedagógicos; y c) creación de recursos didácticos para la ejecución de los programas. Se ha empezado a preparar un inventario de los expertos en enseñanza de la ética y a acopiar ejemplos de programas pedagógicos por medio de reuniones de expertos (Budapest (Hungría), 2004; Moscú (Federación de Rusia), 2005; Split (Croacia), 2005; Teherán (Irán), 2006; Mascate (Omán), 2006; Estambul (Turquía), 2007) que se han puesto a disposición del público en Internet. Durante el bienio se organizarán nuevas reuniones de expertos de este tipo para ampliar la cobertura a todos los Estados Miembros. Se han impartido cursos de formación ética para docentes en cooperación con la Cátedra UNESCO de Bioética en Haifa (Israel), en Bucarest (Rumania, 2006), la Universidad de Egerton (Kenya, 2007), Bratislava (Eslovaquia, 2007) y Riad (Arabia Saudita, 2007). Durante el bienio se organizarán, en colaboración con las oficinas fuera de la Sede, nuevos cursos, sobre todo en África y los Estados Árabes. Esta actividad contó el pasado bienio con financiación extrapresupuestaria y se espera recibir nuevas contribuciones. Por último, un comité especial de expertos (procedentes del CIB, la COMEST, las Cátedras UNESCO de Bioética de la UNESCO, la Academia de Ciencias para el Mundo en Desarrollo (TWAS) y la Asociación Médica Mundial (AMM)) está elaborando una propuesta de plan de estudios básico sobre bioética basado en los principios de la Declaración. Durante el presente bienio, esta propuesta de cursos se pondrá a prueba en universidades de al menos tres regiones diferentes. Paralelamente, la COMEST elaborará propuestas similares para la enseñanza de la ética del medio ambiente.
- c) Mediante el proyecto de **asistencia a los comités de bioética**, la UNESCO sigue ayudando a los Estados Miembros que lo desean, sobre todo países en desarrollo, a crear comités nacionales de ética o reforzar los existentes. Se han publicado y difundido tres guías sobre comités nacionales de bioética y creado dos equipos de expertos con experiencia práctica en comités de bioética, que aportarán a los países apoyo técnico, métodos de trabajo adecuados y procedimientos operativos. Ya se han iniciado las labores preparatorias en cooperación con Gabón, Ghana, Jamaica, Madagascar, Malawi, Mauricio y Togo, a las que durante el bienio se incorporarán como mínimo seis nuevos países. Parte de este proyecto es también crear redes nacionales entre los comités nacionales de bioética de creación reciente, así como una red Sur-Sur compuesta por los nuevos comités de África, América Latina y el Caribe y otras regiones. Se han presentado a diversos órganos internacionales solicitudes de financiación extrapresupuestaria para respaldar proyectos de creación de comités nacionales de bioética, sobre todo en África.

- d) Mediante el **proyecto de asistencia y ejecución** la UNESCO ayudará a los Estados Miembros que lo deseen a organizar cursos de formación sobre adopción de decisiones sobre bioética dirigidos a jueces y responsables de la formulación de políticas. Se trata de una nueva forma de reforzar las capacidades institucionales nacionales en el ámbito de la bioética y facilitar la integración de los principios de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos en las políticas pertinentes de educación, salud e investigación.
- e) Mediante el proyecto **Conciencia y debate públicos**, la UNESCO ayudará a los Estados Miembros que lo deseen a organizar cursos de formación ética para periodistas científicos, ya que éstos desempeñan un papel crucial en la promoción del conocimiento y la comprensión de las posibilidades y los límites de la ciencia y la tecnología en lo que a la ética se refiere. Por último, la UNESCO ayudará a organizar talleres sobre bioética para legos en la materia, a fin de contribuir a sensibilizar al público en general y ponerlo al corriente de las posibilidades y las repercusiones de la ciencia y la tecnología en lo tocante a la ética.

### **Colaboración interinstitucional en las regiones**

16. Durante el bienio la UNESCO procurará reforzar la colaboración en las regiones con otras organizaciones de las Naciones Unidas y demás organismos y redes pertinentes, como la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética (Redbioética). La UNESCO también creará nuevas redes de expertos en ética en África a fin de facilitar la ejecución de sus actividades programáticas en las regiones. Se harán asimismo esfuerzos para recaudar financiación extrapresupuestaria a fin de fortalecer la misión ética de la UNESCO en las regiones.

#### **IV. Decisión 177 EX/9 y Resolución 34 C/19:**

Mayor promoción del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible

17. En su 34ª reunión, la Conferencia General manifestó su firme apoyo al aumento de la promoción del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible. Para aprovechar este impulso y poner en aplicación a las decisiones de los Estados Miembros que se recogen en la Resolución 34 C/19, la UNESCO ha definido cinco ámbitos prioritarios de acción para 2008-2009. A continuación se presentan esos ámbitos y las actividades realizadas desde noviembre de 2007.

18. La primera prioridad es impulsar la función de **promotor y adalid** del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible que corresponde a la UNESCO, en particular reforzando su labor rectora en el proceso mundial de reorientación de las políticas y los sistemas nacionales de educación en aras del desarrollo sostenible. En el marco de esta función, la UNESCO copatrocinó la cuarta Conferencia Internacional sobre la Educación relativa al Medio Ambiente, "La educación relativa al medio ambiente para un futuro sostenible - Cooperación en el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible", que se organizó en colaboración con el PNUMA y el Gobierno de la India y tuvo lugar en Ahmedabad (India) del 24 al 28 de noviembre de 2007. La Conferencia aprobó la *Declaración de Ahmedabad 2007: Un llamamiento a la acción*, en la que se hace hincapié en el papel de la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) en el fomento de una nueva concepción de la educación: de mero mecanismo de transmisión a proceso holístico e integrador que se desarrolla a lo largo de toda la vida (en el documento 179 EX/INF.4 figura el texto íntegro de la Declaración).

19. La segunda prioridad es **fortalecer la coordinación internacional e interna** del Decenio para maximizar su impacto. Rigen este proceso el Plan de aplicación internacional del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible y el Plan de Acción de la UNESCO para el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible. En este contexto, desde principios del bienio se han celebrado varias reuniones: una reunión subregional de consulta para

pedagogos de la UNESCO y copartícipes en la EDS con el fin de definir prioridades y estrategias de EDS en los planos nacional, subregional y regional en el África subsahariana (18-22 de febrero de 2008); y una reunión de expertos para ampliar y revisar el programa regional relativo a la EDS y al Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible en la región Estados Árabes (3-4 de marzo de 2008). En el documento 34 C/5 se prevé crear en la Organización un dispositivo intersectorial sobre EDS dirigido por el Sector de Educación. En los planes de trabajo de todos los sectores del programa se prevé un alto grado de participación en este dispositivo, en consonancia con el creciente interés de gobiernos de todo el mundo por esta cuestión.

20. Hacer **mejor uso de los mecanismos existentes a fin de determinar y mejorar las prácticas idóneas y facilitar su circulación** es la tercera prioridad para este bienio. Ello atañe en particular a las Cátedras UNESCO y la Red del Plan de Escuelas Asociadas de la UNESCO (RedPEA). Así, los equipos encargados del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible y la RedPEA colaboran activamente con el Proyecto Ambiental del Mar Mediterráneo Sudoriental (SEMPEP), las Cátedras UNESCO y las redes UNITWIN, y otras redes escolares como las de EcoEscuelas y CarboEscuelas. Se obra por el establecimiento de alianzas en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMCCNU) y el Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB), y se refuerza la cooperación con organismos y organizaciones internacionales como el PNUMA, el British Council y partes interesadas como los centros regionales de competencia de la Universidad de las Naciones Unidas, las agrupaciones de jóvenes y el sector privado (sobre todo para definir e intercambiar prácticas idóneas de educación y sensibilización a las cuestiones climáticas). Además, la UNESCO colabora con el comité interinstitucional sobre EDS de Asia y el Pacífico a fin de determinar los mejores medios de ampliar su colaboración en asuntos educativos asociados a la creación de capacidades y la elaboración de materiales.

21. La cuarta prioridad es la **preparación de la conferencia de recapitulación de mediados del Decenio**, que se celebrará en Alemania en **2009**. Para asegurar el éxito de esta Conferencia, un equipo de trabajo conjunto de la UNESCO y Alemania se reúne periódicamente a fin de decidir de las cuestiones prácticas de organización. La UNESCO también mantiene consultas con el Gobierno de Japón sobre la posibilidad de organizar en ese país otra conferencia internacional sobre el Decenio a finales del presente año, que se centraría en varias cuestiones esenciales del Decenio y serviría para preparar el terreno a la Conferencia de Alemania.

22. Por último, la quinta prioridad se refiere a la **puesta en marcha del proceso de seguimiento y evaluación** del Decenio. En una reunión que se celebró en enero de 2008, con la plena participación del Grupo de Expertos encargado del seguimiento y la evaluación y las oficinas regionales de educación, se concibió un plan operativo. En él se establece la necesidad de acopiar información y datos para comunicar a los Estados Miembros y las partes interesadas los avances del Decenio, que se recopilarán en un informe general sobre la situación y la estructura de la EDS en las diferentes partes del mundo. El proceso de acopio de datos ofrecerá nuevas oportunidades para promover el Decenio en los Estados Miembros, reforzar las iniciativas que ya estén en curso y potenciar la participación en él y su apropiación por los países.



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

# Consejo Ejecutivo

179ª reunión

# 179 EX/5 Add.

PARÍS, 8 de abril de 2008  
Original: Inglés

Punto 5 del orden del día provisional

## **INFORME DEL DIRECTOR 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**

### **ADDENDUM**

#### **RESUMEN**

El Director General informa al Consejo Ejecutivo acerca de su propósito de cubrir el puesto de oficial de ética (P-5) mediante un contrato de actividades de duración limitada (ALD).

Proyecto de decisión: párrafo 7.

**Decisión 162 EX/3.1.2:****Contrato de actividades de duración limitada (ALD) para cubrir el puesto de oficial de ética**

1. El Director General informa al Consejo Ejecutivo de que se propone recurrir a un contrato de actividades de duración limitada (ALD) para cubrir el puesto de oficial de ética (P-5), que fue aprobado en el Programa y Presupuesto para 2008-2009 (34 C/5) y que será financiado con cargo al Presupuesto Ordinario.
2. En su 162ª reunión, el Consejo Ejecutivo adoptó su Decisión 162 EX/3.1.2 (4 d)), por la cual tomó nota de la propuesta del Director General de limitar los contratos de ALD a los puestos financiados mediante fondos extrapresupuestarios.
3. El Director General propone crear el puesto de oficial de ética en el marco de su Gabinete con el mandato de asesorar al personal sobre cuestiones de ética, elaborar normas y procedimientos, preparar e impartir programas de formación sobre ética y administrar el programa de divulgación de información financiera. Administrará el programa un funcionario superior de grado P-5, responsable directamente ante el Director General.
4. En su debate sobre el Programa de Ética, el Consejo Ejecutivo consideró que el puesto debía ser financiado con fondos del Programa Ordinario, y aprobó la creación de un puesto de grado P-5 en el marco del 34 C/5.
5. Para asegurar la objetividad, independencia e imparcialidad que suponen estas nuevas responsabilidades, el Director General propone que el nombramiento del oficial de ética tenga una duración limitada. Con este fin sugiere cubrir ese puesto mediante un contrato de actividades de duración limitada, que puede ser de cuatro años como máximo.
6. El Director General solicita pues al Consejo Ejecutivo, excepcionalmente, que suscriba su propuesta de contratar al titular del nuevo puesto de oficial de ética mediante un contrato de actividades de duración limitada utilizando fondos del Programa Ordinario.

## 7. Proyecto de decisión:

El Consejo Ejecutivo,

1. Recordando su Decisión 162 EX/3.1.2, en la que tomó nota de la propuesta del Director General de limitar los contratos de ALD a los puestos financiados mediante fondos extrapresupuestarios,
2. Habiendo examinado el documento 179 EX/5 Add.,
3. Hace suya la propuesta del Director General de utilizar excepcionalmente fondos del Programa Ordinario para cubrir el puesto de plantilla de oficial de ética mediante un contrato de ALD.