



Ministerie van Buitenlandse Zaken

2020 Scorekaart United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO)

Datum 19-10-2020

Opgesteld door Directie Multilaterale Organisaties en Mensenrechten

Inhoudsopgave

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | Inhoudsopgave | 1 |
| 1. | Samenvatting | 2 |
| 1.1 | Institutionele aspecten en functioneren | 2 |
| 1.2 | Beleidsrelevantie | 2 |
| 2 | Inleiding | 4 |
| 3 | Algemene achtergrond | 5 |
| 3.1 | Doelstelling en toegevoegde waarde | 5 |
| 3.2 | Organisatie, werkwijze en activiteiten | 5 |
| 3.3 | Nederlandse rol en invloed..... | 6 |
| 3.4. | Financiële omvang en bijdragen | 7 |
| 4 | Institutionele aspecten en functioneren van de organisatie | 9 |
| 4.1 | Strategie en verantwoording | 9 |
| 4.2 | Resultaatgerichtheid en transparantie | 10 |
| 4.3 | Partnerschappen en samenwerking | 10 |
| 4.4 | Operationeel management..... | 11 |
| 4.5 | Beleidsevaluatie | 12 |
| 4.6 | Human Resource Management | 13 |
| 4.7 | Financiële stabiliteit | 13 |
| 4.8 | Efficiëntie | 14 |
| 4.9 | Integriteit en grensoverschrijdend gedrag | 15 |
| 5 | Relevantie van de organisatie | 17 |
| 5.1 | Relevantie voor Nederlandse BHOS-prioriteiten | 17 |
| 5.2 | Overige relevantie | 19 |

1. Samenvatting

1.1 Institutionele aspecten en functioneren

UNESCO voldoet aan de vereisten van een relevante en effectieve multilaterale organisatie. De laatste MOPAN-evaluatie onderstreept het belang van de organisatie als een belangrijke pleitbezorger met een meervoudig en complex mandaat. MOPAN beoordeelt UNESCO relevant voor het VN-systeem vanwege de normatieve functie van organisatie met leiderschap op diverse thema's van Agenda 2030 en met bijdragen aan negen van de zeventien SDGs.

Er valt nog zeker veel te verbeteren aan het functioneren van de organisatie, maar er is voldoende wil aanwezig om verdere verbeteringen door te zetten. Zo is er onder meer vooruitgang geboekt op strategie/verantwoording, resultaatgerichtheid/ transparantie en financiële stabiliteit.

| Institutionele aspecten en functioneren | Score | Verandering |
|---|-------|-------------|
| Strategie en verantwoording | 3 | ↑ |
| Resultaatgerichtheid en transparantie | 4 | ↑ |
| Partnerschappen en samenwerking | 3 | → |
| Operationeel management | 2 | → |
| Beleidsevaluatie | 4 | → |
| <i>Human Resource Management</i> | 3 | → |
| Financiële stabiliteit | 3 | ↑ |
| Kostenefficiëntie | 3 | → |
| Integriteit en grensoverschrijdend gedrag | 3 | ↓ |

Beoordeling: Onvoldoende = 1, Matig = 2, Voldoende = 3, Goed = 4
 Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

1.2 Beleidsrelevantie

De beleidsrelevantie van UNESCO ligt voor BHOS vooral op de lange termijn, omdat UNESCO vooral een mondiaal *normerend samenwerkingsplatform* is met het oog op meer en beter onderwijs, kennisuitwisseling, tolerantie en respect voor culturele diversiteit en erfgoed. Dit platform is ten eerste essentieel voor het bespreekbaar maken en opzetten van een gemeenschappelijke aanpak van mondiale uitdagingen als het beschermen van vrijheid van meningsuiting en het bereiken van gendergelijkheid via onderwijs. Ten tweede is de organisatie essentieel voor de uitvoering van de opgezette aanpak, bijvoorbeeld door middel van conventies (bijvoorbeeld de werelderfgoedconventie) of door middel van een VN-actieplan voor de veiligheid van journalisten. Ten derde is UNESCO relevant als instantie die overheden de middelen geeft om de bedachte aanpak daadwerkelijk te kunnen

uitvoeren middels capaciteitsopbouw, kennisbundeling, en beleidsadvies. Voor Nederland ligt het accent op Internationale Publieke Goederen (IPG) als bescherming cultureel erfgoed, vrijheid van meningsuiting en duurzame toegang tot kennis en informatie.

| | Uitvoerend | Coördinerend | Normatief |
|---|------------|--------------|-----------|
| Relevantie voor de Nederlandse BHOS-prioriteiten | | | |
| Gendergelijkheid | | 4 | |
| Onderwijs | 3 | 4 | 4 |
| Werk | | | |
| Voedselzekerheid | | | |
| Water | | 3 | 4 |
| Rechtvaardige en vreedzame samenlevingen | | 4 | |
| Opvang in de regio | | | |
| Migratiesamenwerking | | | |
| Noodhulp | | | |
| Humanitaire diplomatie | | | |
| Klimaat | | | 4 |
| Mobilisatie private sector | | | |
| Inspelen op digitalisering | | | 4 |
| Verduurzaming waardeketens | | | |
| Toekomstbestendig Handels en investeringssysteem | | | |
| Bevordering mensenrechten/persvrijheid | | 4 | 4 |
| Overige relevantie | | | |
| Bescherming Cultureel Erfgoed | | 4 | 4 |
| Culturele samenwerking | | 4 | 4 |

Beoordeling: Onvoldoende = 1, Matig = 2, Voldoende = 3, Goed = 4

2 Inleiding

Scorekaarten worden opgesteld om het functioneren en de beleidsrelevantie van multilaterale organisaties in kaart te brengen. De Nederlandse inzet in multilaterale organisaties wordt geconcentreerd op organisaties die effectief zijn en die relevant zijn voor het Nederlandse beleid, of een sleutelrol vervullen binnen de multilaterale architectuur als “systeemorganisatie”. Dit vraagt om zorgvuldige en regelmatige toetsing. Het streven is scorecards op te stellen voor de VN-fondsen en programma's, de Internationale Financiële Instellingen, de voor Nederlands BHOS-beleid relevante gespecialiseerde VN-organisaties en kantoren, en de majeure wereldwijde fondsen; multilaterale organisaties waaraan Nederland een substantiële ODA-bijdrage levert. De relevantie wordt primair getoetst aan het Nederlandse beleid voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, maar de bredere betekenis van multilaterale instellingen voor andere aspecten van Nederlands beleid wordt waar relevant meegenomen.

Met ingang van 2019 is overgegaan op een nieuwe werkwijze voor de scorekaarten, waarbij de frequentie wordt gekoppeld aan de strategische (VN) en/of financieringscyclus (IFI's) van de afzonderlijke multilaterale organisaties. In plaats van een tweejaarlijks pakket scorekaarten voor 31 multilaterale organisaties en fondsen, worden individuele scorekaarten (online) gepubliceerd in het jaar voorafgaand aan nieuwe strategische planning/middelenaanvulling voor de betreffende organisaties (in de regel om de drie of vier jaar). In november 2019 werden volgens de nieuwe werkwijze zes scorekaarten gepubliceerd: WHO, IOM, WB, AfDB, GCF en GFATM. In 2020 worden de scorekaarten van de AsDB, FAO, GAVI, IFAD, UNCTAD, UNESCO, UNHCR, UNIDO en UNRWA gepubliceerd.

Elke scorekaart geeft een overzicht van de doelstellingen, het mandaat en de kernkwaliteiten van de betreffende internationale instelling, van de wijze waarop de organisatie is ingericht en welke activiteiten ze uitvoert, van de financiële omvang en de Nederlandse bijdragen. Op basis van een analyse van de verschillende deelaspecten wordt een appreciatie gegeven van de organisatorische effectiviteit en van de relevantie voor de Nederlandse beleidsdoelstellingen. Er wordt een appreciatie gegeven van de mate waarin de organisatie voor het Nederlandse BHOS-beleid relevante resultaten behaalt. Deelaspecten van effectiviteit worden beoordeeld op basis van specifieke criteria en gescoord op een vierpuntsschaal van onvoldoende, matig, voldoende en uitstekend. Daarnaast wordt aangegeven of de organisatie een positieve, een negatieve of een neutrale ontwikkeling heeft doorgemaakt sinds de vorige scorecard. Beleidsmatige relevantie en impact (resultaten) worden aangeduid met de kwalificaties relevant, beperkt relevant en niet relevant. Een samenvatting van al deze scores is te vinden in de tabellen in hoofdstuk 5.

De scorekaarten zijn samengesteld op basis van rapportages van de organisatie zelf, van de *Board of Auditors*, interne en externe evaluaties, beoordelingen door andere donoren en van het *Multilateral Organisations Performance Assessment Network (MOPAN)*.¹ Daarnaast wordt input geleverd door betrokken vakdepartementen, de Permanente Vertegenwoordigingen en Kiesgroepkantoren. Ook informatie van ambassades over het functioneren van landenkantoren van multilaterale instellingen is in de scorekaart verwerkt.

¹ Binnen MOPAN beoordeelt Nederland samen met achttien gelijkgezinde landen het functioneren van VN-organisaties en Internationale Financiële Instellingen. Vanaf 2015 worden, per keer, in een tweejaarlijkse cyclus, ongeveer dertien organisaties doorgelicht op organisatorisch functioneren en ontwikkelingseffectiviteit.

3 Algemene achtergrond

3.1 Doelstelling en toegevoegde waarde

De *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation* (UNESCO) is een gespecialiseerde VN-organisatie voor onderwijs, cultuur, wetenschap, communicatie en informatie. UNESCO's mandaat is het bundelen van kennis, het bevorderen van kennisoverdracht, het beschikbaar stellen van expertise, capaciteitsopbouw en het ontwikkelen van normstellende instrumenten voor de hogergenoemde vier expertise-sectoren. Verder voert UNESCO via de 59 veldkantoren (kleine) projecten uit. Meer in het algemeen kan UNESCO beschouwd worden als een "denktank" van de VN, waar dialoog over gevoelige onderwerpen mogelijk is.

UNESCO is de leidende organisatie binnen de VN voor *Sustainable Development Goal* (SDG) 4 onderwijs, cultuur (SDG11.4 en 4.7) en wetenschap (SDG16.10 *open access*). Op het gebied van mensenrechten (SDG16) is UNESCO binnen het VN-systeem richtinggevend op het gebied van publieke toegang tot informatie, persvrijheid/vrijheid van meningsuiting en veiligheid van journalisten. Gendergelijkheid (SDG5) is een dwarsdoorsnijdend thema in het werk van UNESCO.

3.2 Organisatie, werkwijze en activiteiten

De organisatie heeft drie bestuursorganen; de Algemene Conferentie (AC), de Uitvoerende Raad (UR) en het Secretariaat.

De AC bestaande uit vertegenwoordigers van de 193 lidstaten en komt elke twee jaar bijeen om het programma en het budget vast te stellen. De AC kiest de 58 leden van de Uitvoerende Raad (UR) en benoemt de Directeur-Generaal (DG) voor een termijn van vier jaar.

De UR is het centrale uitvoerende bestuur van de organisatie die twee keer per jaar vergadert en verantwoordelijk is voor het toezicht op de uitvoering van de programma's en het voorbereiden van de agenda van de AC. Nederland is in november 2019 verkozen in de UR voor een periode van vier jaar.

Het Secretariaat, het derde bestuursorgaan, is het uitvoerende orgaan en legt verantwoording af aan de Franse DG Audrey Azoulay (in november 2017 verkozen). UNESCO heeft 2300 medewerkers, waarvan 700 op de 59 veldkantoren van verschillende aard (liaison-, regionale, thematische en nationale kantoren) werkzaam zijn. Deze kantoren zijn gevestigd in Afrika, Europa en de VS.

Naast de inhoudelijke beleidsprioriteiten op het gebied van onderwijs, cultuur, wetenschap, communicatie en informatie heeft UNESCO ook twee overkoepelende beleidsprioriteiten: gendergelijkheid en Afrika. De belangrijkste operationele doelstellingen en activiteiten zijn kwaliteitsonderwijs voor iedereen, effectieve bescherming van natuurlijk en cultureel erfgoed (fysiek, immaterieel en documentair), het genereren van wetenschappelijke kennis voor de uitvoering en monitoring van de SDGs (Agenda 2030) en de vrijheid van meningsuiting en bescherming van journalisten. UNESCO's normatieve activiteiten (het ontwikkelen van conventies, verklaringen en aanbevelingen) betreffen alle lidstaten. UNESCO is vooral actief in landen waar capaciteitsopbouw nodig is: met name in Afrika, *Least Developed Countries* (LDC's) en kleine eilandstaten in ontwikkeling (*Small Island Developing States*, SIDS).

De samenwerking van UNESCO met andere VN-organisaties wordt door MOPAN een "*particular strength*" genoemd. Zij is actief in het *One UN*-proces dat voor meer harmonisering en samenwerking tussen de VN-organisaties zorgt. De organisatie draagt bij aan *System Wide Coherence* en *Delevering as One*. UNESCO werkt actief mee aan de uitvoering van de *Quadrennial Comprehensive Policy Review*-resolutie, die de doelmatigheid en doeltreffendheid van het werk van de VN elke vier jaar evalueert en bijstuurt. De meest recente ontwikkeling is de in 2019 door de SGVN gelanceerde hervorming van het VN-veldnetwerk, die de samenwerking van de diverse veldkantoren (onder meer die van UNESCO) moet verbeteren.

UNESCO is in de periode 2017-18 beoordeeld door het *Multilateral Organisation Performance Assessment Network* (MOPAN), een netwerk van gelijkgezinde donoren dat de effectiviteit van multilaterale instellingen gezamenlijk beoordeelt. De evaluatie benadrukte als sterke punten UNESCO's brede intersectorale mandaat en die rol die UNESCO speelt in de uitvoering van Agenda 2030. Ook het leiderschap op mensenrechten, klimaatverandering en gendergelijkheid, en de specifieke expertise op onderwijs en wetenschap kwamen naar voren. UNESCO is effectief bij het *mainstreamen* van *gender* gelijkheid in al haar activiteiten.

Als punten voor verbetering werden onder andere een gebrek aan focus (mede veroorzaakt door de lidstaten), onduidelijke aansturing van het veldkantorennetwerk, onvoldoende resultatenmanagement en een gedateerde externe communicatie benoemd (zie link naar rapport).

Ook de door Zweden in 2018 opgestelde scorekaart voor UNESCO komt met soortgelijke aanbevelingen voor verbetering (zie link naar rapport).

3.3 Nederlandse rol en invloed

Nederland is tot en met 2023 lid van de UR, en heeft daardoor meer invloed op de lopende dossiers. De Nederlandse vertegenwoordiging bij UNESCO bestaat uit twee uitgezonden diplomaten en een attaché. Een tweede attaché is recent lokaal geworven in verband met lidmaatschap van Nederland in de UR. De administratieve ondersteuning wordt gedeeld met de Nederlandse ambassade in Parijs. De Nederlandse Permanente Vertegenwoordiging bij UNESCO krijgt verder, naar gelang het onderwerp, ondersteuning van medewerkers van verschillende ministeries en van de Nationale UNESCO Commissie (NatCom).

Op weg naar de volgende AC in november 2021 zal de basis worden gelegd voor de volgende middellange termijn strategie. (2022-2029) van UNESCO. Nederland zal een belangrijke rol vervullen in het vormgeven van deze, voor het behalen van de SDGs bepalende, strategie door actieve deelname aan de UR. Nederland zal onder meer de discussie voortzetten over het rotatieprincipe voor UR-leden, waardoor kleine landen meer kans krijgen om in de UR te komen. Om gehoord te worden, zal Nederland actief blijven als "trekker" in het reguliere EU-overleg op bijvoorbeeld het gebied van de ethiek van *Artificial Intelligence (AI)*, een onderwerp waarop Europese lidstaten samen op proberen te trekken.

Nederland profileert zich ook op het gebied van de veiligheid van journalisten, onder andere door het gastheerschap van de *World Press Freedom* conferentie, die als gevolg van de COVID-19 crisis is uitgesteld naar 9-10 december van dit jaar. Op wetenschappelijk gebied blijft Nederland actief, met name in de twee processen die zullen leiden tot twee nieuwe normatieve instrumenten: een *Recommendation* op het gebied van de ethiek van AI, en een andere op het gebied van *Open Science*.

Nederlandse experts spelen hierbij een sleutelrol, zoals het Rathenau Instituut en de Nederlandse voorzitter van UNESCO's comité op het gebied van de ethiek van wetenschap en techniek. Ook op het gebied van bio-ethiek blijft Nederland invloed behouden: er trad in 2019 een nieuw Nederlands lid toe tot het desbetreffende Comité.

Op cultuurgebied blijft Nederland toezien op de concrete en efficiënte uitvoering van UNESCO's cultuurconventies, die gaan over de bescherming van diverse vormen van cultureel erfgoed. De meeste invloed heeft Nederland op het uitvoeren van UNESCO's Immateriële Erfgoedconventie, omdat Nederland lid is van het bestuurscomité van deze conventie (Immaterieel Erfgoed Comité).

Kwalitatief onderwijs voor iedereen blijft de grootste prioriteit voor UNESCO, en Nederland overweegt de samenwerking met UNESCO op dit belangwekkende terrein aan te halen vanuit het BHOS-beleid. Voor Nederland ligt de nadruk bij onderwijs op het gebied van data en coördinatie: UNESCO als mondiaal verzamelpunt van data ten behoeve van de uitvoering van SDG 4. Deze databundeling, die verspreid wordt via UNESCO's toonaangevende *Global Education Monitoringsreports*, wordt uitgevoerd door UNESCO's statistiekbureau (UIS) in samenwerking met OESO. Verder is van belang het delen van *best practices* zoals open leermiddelen, digitalisering, duurzaamheid en burgerschap, *literacy* (via UNESCO-gezant H.K.H. Prinses Laurentien) en over afstandsonderwijs tijdens de COVID-19 crisis. Op watergebied blijft Nederland ook een relevante speler, als lid van UNESCO's Intergouvernementele Waterraad (*Intergovernmental Hydrological Programme*, IHP). In 2018 was Nederland extra zichtbaar door de bijdrage van het Nederlandse waterinstituut IHE in Delft aan UNESCO's themanummer over *Nature Based Solutions*.

3.4. Financiële omvang en bijdragen

Sinds de invoering van het geïntegreerde budget (zie 4.7) is UNESCO's financiering flexibeler geworden. Dit was noodzakelijk omdat UNESCO tegenwoordig meer op vrijwillige bijdragen leunt - een minder voorspelbare inkomstenbron- waardoor de organisatie makkelijker moet kunnen schuiven met fondsen. Alleen waren deze vrijwillige bijdragen voorheen geormerkt, dat wil zeggen dat het geld verplicht aan een specifieke activiteit besteed moet worden. Daarom heeft UNESCO fondsen gecreëerd waaraan lidstaten geld kunnen doneren zonder het aan een specifieke activiteit toe te kennen. De trend van lichter geormerkte bijdragen is nog onvoldoende, maar het is nog te vroeg om conclusies te trekken.

Verder werd het vaste budget (verplichte bijdragen) van UNESCO voor de periode 2018-2019 verlaagd van 667 miljoen USD naar 518 miljoen USD. Dit betrof een boekhoudkundige exercitie: het "ontbrekende" bedrag van 149 miljoen USD werd al sinds 2011 niet meer ontvangen omdat de VS toen stopten met het betalen van hun UNESCO-contributie. Omdat de VS echter wel lid bleven van de organisatie, werd de Amerikaanse contributie meegeteld in het formele budget. Pas toen de VS UNESCO in 2019 formeel verlieten, werd het budget naar beneden bijgesteld.

Financieel Overzicht (bedragen in USD miljoen)

| Jaar | Inkomsten | | | Totaal | Uitgaven Totaal |
|------|----------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------|
| | Verplichte bijdragen | Vrijwillige bijdragen | | | |
| | | Geormerkt | Niet-geormerkt | | |
| 2016 | 327 | 234 | | 561 | 561 |

| | | | | | |
|------|-----|-------------------|--|-----|-----|
| 2017 | 327 | 321. ² | | 648 | 688 |
| 2018 | 259 | 425. ³ | | 684 | 682 |

Overzicht bijdragen en ranking grootste donoren
(bedragen in USD miljoen)

| Jaar | Bijdrage | Ranking/donor | Bedrag |
|----------------------|---|-----------------------|--------|
| 2016 | Core-bijdrage (verplichte contributie) | 1. Japan | 31,6 |
| | | 2. China | 25,9 |
| | | 3. Duitsland | 20,1 |
| | | 14. Nederland | 4,8 |
| | Non-core- bijdragen (vrijwillige bijdrage) | 1. Italië | 28,8 |
| | | 2. ZWE | 22,4 |
| | | 3. Europese Commissie | 20 |
| | | 18. Nederland | 2 |
| | Totaal bijdrage | 1. Japan | 41 |
| | | 2. Italië | 41 |
| 3. Brazilië | | 32 | |
| 23. Nederland | | 6,8 | |
| 2017 | Core-bijdrage (verplichte contributie) | 1. Japan | 31,6 |
| | | 2. China | 25,9 |
| | | 3. Duitsland | 20,1 |
| | | 14. Nederland | 4,8 |
| | Non-core- bijdragen (vrijwillige bijdrage) | 1. Italië | 28,1 |
| | | 2. Zweden | 25,0 |
| | | 3. Europese Commissie | 21,6 |
| | | 18. Nederland | 1,6 |
| | Totaal bijdrage | 1. Italië | 40 |
| | | 2. Japan | 36,8 |
| 3. Brazilië | | 33,1 | |
| 19. Nederland | | 6,4 | |
| 2018 | Core-bijdrage (verplichte bijdrage) | 1. Japan | 31,6 |
| | | 2. China | 25,9 |
| | | 3. Duitsland | 20,1 |
| | | 14. Nederland | 4,8 |
| | Non-core- bijdragen (vrijwillige bijdrage) | 1. Zweden | 37,8 |
| | | 2. Italië | 34,2 |
| | | 3. Europese Commissie | 24,5 |
| | | 11. Nederland | 3,6 |
| | Totaal bijdrage | 1. Italië | 46,5 |
| | | 2. Zweden | 40,9 |
| 3. Japan | | 37,2 | |
| 18. Nederland | | 8,5 | |

²208 EX/22 Part I p. 30.

³207 EX/29.I p. 27.

4 Institutionele aspecten en functioneren van de organisatie

4.1 Strategie en verantwoording

UNESCO heeft als gespecialiseerde organisatie van de VN een breed mandaat op het gebied van onderwijs, cultuur, wetenschappen, communicatie en informatie. Dit mandaat is vertaald in een middellange termijn strategie 2014-2021, die de beleidsprioriteiten van de organisatie in negen strategische doelen uitwerkt. UNESCO's beleidsprioriteiten in het *mission statement* betreffen: vrede, beëindigen van armoede, duurzame ontwikkeling en interculturele dialoog. De organisatie houdt zich aan deze prioriteiten. Dit beleidsplan is geoperationaliseerd in een vierjarig programma en een tweejarig budget waarin doelen op structurele wijze zijn geoperationaliseerd, inclusief *baselines* en indicatoren. UNESCO's *Theory of Change* (ToC), de causale logica die activiteiten met resultaten en doelen moet verbinden, is nog niet op alle mandaatgebieden even duidelijk volgens MOPAN.⁴

De uitvoering van het beleidsplan wordt op strategisch niveau gecoördineerd door het Secretariaat en de Uitvoerende Raad en, op een aantal specifieke thema's, door specifieke intergouvernementele raden en comités. Voorbeelden hiervan zijn de eerder genoemde Waterraad (*IHP Council*) en het Immaterieel Erfgoed Comité waar Nederland lid van is. De betrokkenheid van niet-gouvernementele belanghebbenden, zoals experts en kennisinstellingen, wordt gegarandeerd door hun lidmaatschap van UNESCO's diverse netwerken die hieronder genoemd worden onder "Partnerschappen en samenwerking".

Hoewel UNESCO de laatste jaren probeert de focus te leggen op onderwerpen die gelieerd zijn aan haar mandaat, dragen lidstaten vooral bij op basis van hun nationale prioriteiten. Het gevolg is dat het activiteitspectrum van UNESCO te breed blijft. UNESCO is actief op zowel veldwerk als normatief werk. Dit komt omdat UNESCO door het Zuiden vooral wordt gezien als een veldorganisatie (capaciteitsopbouw), en door het Noorden vooral als een normatieve organisatie.

Wat de VN-samenwerking betreft, neemt UNESCO op landenniveau deel aan VN-landenkantoren, die samenwerken op basis van een *Common Country Analysis* (zie 4.3). UNESCO heeft haar landenstrategieën en -interventies goed afgestemd op de nationale en regionale prioriteiten die gebaseerd zijn op contextanalyses uitgevoerd door UNESCO of *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework* (UNDAF).

De verantwoording over resultaten is bevredigend. Elke zes maanden legt het Secretariaat verantwoording af aan de UR en, in kleiner verband, thematisch aan de diverse programmatische raden en comités.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---|----------|-------------|
| Kernmandaat / Prioriteiten / Mission Creep | 2 | → |
| Beleidsstrategie | 3 | → |
| <i>Theory of Change</i> | 2 | → |
| Aansluiting Nationaal beleid / Armoedestrategie | 4 | ↑ |
| Verantwoording | 3 | ↑ |
| Aanspreekbaarheid voor overige belanghebbenden | 4 | ↑ |
| TOTAAL | 3 | ↑ |

⁴ MOPAN evaluatie UNESCO, p. 38.

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.2 Resultaatgerichtheid en transparantie

Ondanks de beperkte middelen is UNESCO erin geslaagd het *Results-Based Management* en *Results-Based Budgeting* te verbeteren. De vooruitgang op dit gebied, zo constateert MOPAN, betreft vooral het concreet kunnen verantwoorden van specifieke *Expected Results*. Sinds 2018 hebben al UNESCO's doelen de door Nederland verzochte *baselines* en *targets*. De kwaliteit hiervan is volgens MOPAN echter onevenwichtig: een derde van de indicatoren meet nog steeds *outputs* in plaats van *outcomes*.

Het nieuwe, op Nederlands initiatief in 2018 ingevoerde resultatenformat heeft het resultatenoverzicht verbeterd. Behaalde resultaten worden op inzichtelijke wijze in kaart gebracht in de vorm van jaarlijkse projectmatige *output*-rapporten en vierjaarlijkse analytische resultatenrapporten (*outcomes*). MOPAN constateert wel een aantal tekortkomingen, zo worden sommige bijdragen van UNESCO (aan veldkantoren) niet gemeten en meegenomen. Als mogelijke oorzaak noemt MOPAN dat de impactanalyse niet wordt gemaakt, of dat het in bepaalde gevallen politiek niet mogelijk is iets over de impact te zeggen. Een deel van de impact van UNESCO's mensenrechtencomité (CR), waar Nederland lid van is, vindt plaats achter de coulissen en in de wandelgangen, waar ambassadeurs bijvoorbeeld worden bevraagd op beperkingen aan de persvrijheid in hun land.

Verder worden de resultaten weliswaar vastgesteld per *Expected Results*, maar vervolgens worden ze onvoldoende geanalyseerd op een hoger strategisch niveau. Het is relevant te weten dat lokaal, bijvoorbeeld in Latijns-Amerika, een aantal journalisten werd opgeleid, maar UNESCO moet ook iets kunnen zeggen hoe het staat met de invloed van UNESCO op de persvrijheid in de regio Latijns-Amerika.

Op het gebied van transparantie van resultaten scoort UNESCO goed. UNESCO is één van de elf VN-agentschappen die sinds 2017 de standaard van het *International Aid Transparency Initiative* (IATI) heeft aangenomen, dat gaat over het inzichtelijk maken van middelen (zie het *Transparency Portal*).⁵

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---|----------|-------------|
| RBM en RBB | 4 | ↑ |
| Inzichtelijk maken resultaten | 2 | → |
| Inzichtelijk maken allocatie van middelen (o.a. IATI) | 4 | ↑ |
| Communicatie over resultaten | 4 | ↑ |
| TOTAAL | 4 | ↑ |

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.3 Partnerschappen en samenwerking

De organisatie heeft een mondiaal netwerk van partners waarmee wordt samengewerkt op basis van een *Comprehensive Partnership Strategy*. De huidige categorieën van partners zijn: private sector, donoren, media, ngo's, parlementsleden, UNESCO-clubs en *Chairs*, *Goodwill* Ambassadeurs, het UNEVOC-netwerk van centra met expertise op het gebied van beroepsonderwijs, de categorie-2 kenniscentra en de UNESCO-scholen. De strategie is goed uitgewerkt

⁵ <https://opendata.unesco.org/>.

maar de beschikbare capaciteit voor het managen van alle netwerken is onvoldoende. Zo is er voor *het Associated Schools Network* (11.500 scholen) maar één persoon om dit te managen.

Een van UNESCO's sterke punten is de samenwerking met andere gespecialiseerde agentschappen in het VN-systeem.

Inhoudelijk is UNESCO een permanent lid van het SDG 4 *Steering Committee* samen met UNICEF en het *Global Partnership for Education*. UNESCO is tevens de coördinator van de *UN Decade of Ocean Science for Sustainable Development*, en ook van het *UN Action Plan for the Safety of Journalists and the Issue of Impunity*.

Institutioneel is UNESCO sterk betrokken bij het VN-hervormingsproces als lid van diverse *High-Level* comités betreffende onder andere management, programma's en de ontwikkeling van *UN Sustainable Development Cooperation Frameworks*. UNESCO betaalt contributie aan het nieuwe *Resident Coordinator*-systeem (4,5 miljoen USD per jaar) en herzielt momenteel de organisatie van het veldkantorennetwerk in het kader van het *Delivering as One*-principe. 29 procent van UNESCO's kantoren zijn al ondergebracht in gemeenschappelijke VN-kantoren.

Voor fondsenwerving hanteert UNESCO een *Resource Mobilization Strategy* die elke twee jaar aan de UR wordt voorgelegd. De uitvoering van UNESCO's *Resource Mobilization Strategy* is verbeterd dankzij de *Strategic Financing Dialogues*, die donoren systematisch bij elkaar brengen.

UNESCO heeft de controle op het netwerk van categorie-2 centra versterkt. Dit zijn kenniscentra "met een UNESCO-vlag", zoals de waterinstituten *International Groundwater Resources Assessment Centre* (IGRAC) en IHE Delft *Institute for Water Education*. Eerder werd geconstateerd dat de helft van dit netwerk slechts op papier bestond; daarom heeft UNESCO nu de criteria voor het benoemen van dergelijke centra versterkt. Zo moeten nieuwe centra voortaan operationeel zijn.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|--|----------|-------------|
| Partnerschappen met andere organisaties | 3 | ↑ |
| Visie en rol partnerschappen | 3 | → |
| Aansluiting partnerschappen met andere actoren | 3 | → |
| Samenwerking en coördinatie overige actoren | 3 | → |
| TOTAAL | 3 | → |

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.4 Operationeel management

De organisatie functioneert goed, met als aandachtspunten het personeelsbeleid (zie 4.6) en onvoldoende *riskmanagement*, zowel op het hoofdkantoor in Parijs als op de veldkantoren. UNESCO's heterogene netwerk van veldkantoren is niet efficiënt genoeg en wordt op een onvoldoende transparante manier aangestuurd. Het projectmanagement op veldkantoren is vaak onvoldoende van kwaliteit. Ook blijven functies daar regelmatig te lang onvervuld.

Het netwerk van 59 veldkantoren wordt aangestuurd vanuit Parijs. Bij haar aantreden begin 2018 heeft de DG in haar *Strategic Transformation* plan ingezet op het efficiënter maken van het veldkantorennetwerk. Zij wil regionale kantoren (dus één per regio) aangevuld met een "flexible country level presence". Deze lokale

antennes kunnen naargelang de lokale behoeften en actualiteit worden aangepast in samenspraak met lokale partners binnen het *UN Development System*. Deze hervorming is tot nu toe steeds gestuit op een politiek probleem: lidstaten hebben moeite om "hun" nationale veldkantoor te zien verdwijnen, ook al zou dat UNESCO's impact op regionaal niveau versterken. In 2020 zal de UR een nieuw hervormingsvoorstel bespreken voor het veldkantorennetwerk.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---|----------|-------------|
| Delegatie van bevoegdheden | 2 | ➔ |
| Projectbeheer en financieel beheer | 3 | ➔ |
| Verantwoordelijkheden en bevoegdheden decentrale kantoren | 2 | ➔ |
| Gebruik van lokale partners en systemen | 2 | ➔ |
| TOTAAL | 2 | ➔ |

Verandering sinds 2017: positief = ⬆, neutraal = ➔, negatief = ⬇

4.5 Beleidsevaluatie

UNESCO heeft een helder en kwalitatief hoogwaardig monitorings- en evaluatiebeleid met zowel interne evaluatiefuncties (*Internal Oversight Service, IOS*) als externe evaluatiefuncties (onder andere het *Oversight Advisory Committee* en de *External Auditor*). Deze instanties, die voldoende onafhankelijk zijn, verrichten hun onderzoek op grond van richtlijnen van de *UN Evaluation Group (UNEG)*. De beoogde dekking van UNESCO's werk is ambitieus: honderd procent van alle *Expected Results Areas (ERA)* moet onderzocht worden gedurende een programmacyclus van vier jaar. Voor de huidige periode van 2018-2021 heeft IOS, variërend per sector, al tussen 70 en 95 procent van deze ERA's onderzocht. De *UN Joint Inspection Unit* stelde vast dat UNESCO in de top drie van VN-agentschappen staat met de meest onafhankelijke interne evaluatiediensten.

Het *Oversight Advisory Committee* dat rechtstreeks aan de DG adviseert, constateerde dat UNESCO als gevolg van een gebrek aan capaciteit met een groeiend operationeel risico kampt. De zogenaamde "eerste en tweede defensielijnen" (controles door respectievelijk projectmedewerkers en financieel-administratieve medewerkers) zijn teveel uitgedund, waardoor de druk op de derde lijn (de evaluatiedienst) te hoog is geworden. De druk op de evaluatiedienst is al hoog doordat de drie procent target voor evaluatiebudgetten – drie procent van operationele kosten moet naar evaluatie gaan – onder druk staat.⁶ Deze zorg, geformuleerd door de *UN Evaluation Group* en IOS zelf, wordt gedeeld door Nederland, die met de Nordics pleit voor meer investering in deze controlefuncties. Een andere tekortkoming is de *follow-up* van aanbevelingen van de IOS-audits, en het feit dat IOS niet systematisch wordt betrokken bij het ontwerpen van activiteiten.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---|-------|-------------|
| Helder vastgelegd evaluatiebeleid | 4 | ➔ |
| Inrichting evaluatiefunctie | 4 | ➔ |
| Onafhankelijkheid evaluatie-eenheid | 4 | ➔ |
| Reikwijdte en relevantie evaluaties | 4 | ⬆ |
| <i>Follow-up</i> aanbevelingen evaluaties | 2 | ➔ |

⁶ 204 EX/22, p. 7.

| | | |
|---------------|----------|----------|
| TOTAAL | 4 | → |
|---------------|----------|----------|

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.6 Human Resource Management

De genderbalans van de ongeveer 2.300 stafleden van UNESCO – een mondiale prioriteit van UNESCO – is goed wat het personeelsbestand betreft: op directeursniveau is 51 procent vrouw, en UNESCO-breed is 55 procent van het personeel vrouw. Ook de DG is een vrouw. Van de Assistent-DG's zijn twee van de vijf vrouw. De geografische spreiding kan beter: 31 procent van de 193 lidstaten zijn ondervertegenwoordigd in het personeel, en 21 procent geheel niet. Het gebrek aan vooruitgang op dit punt frustrereert lidstaten. De kwaliteit en professionaliteit van UNESCO's personeel wordt door MOPAN als hoog beoordeeld.

UNESCO's HR-management, talentontwikkeling en stafmobiliteit blijven onvoldoende. Het nieuwe mobiliteitsbeleid heeft daarin geen verandering kunnen brengen. Medewerkers zijn ontevreden over hun begeleiding en krijgen te weinig tijd om hun overplaatsing te regelen. Lidstaten zijn ook niet tevreden over de manier waarop sollicitanten worden behandeld: zij horen vaak niets en weten niet waar ze aan toe zijn. Ook training blijft onvoldoende: er is nog steeds geen permanent opleidingsbudget voor personeel.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---------------|----------|-------------|
| Mobiliteit | 1 | → |
| Kwaliteit | 4 | ↑ |
| Diversiteit | 1 | ↓ |
| Genderbalans | 4 | ↑ |
| TOTAAL | 3 | → |

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.7 Financiële stabiliteit

De periode 2018-2019 markeerde, mede op Nederlands aandringen, een belangrijke verandering: voor het eerst hanteerde UNESCO een **geïntegreerd budget**. Dit betekent dat de AC niet alleen een handtekening zet onder het verplichte *core*-budget van UNESCO, maar zich ook committeert aan de vrijwillige *non-core* bijdragen van lidstaten. Dit bevordert het financiële beheer van de organisatie omdat de lidstaten nu gezamenlijk alle middelen (*core* en *non-core*) aan alle prioriteiten van UNESCO toekennen, in plaats van alleen beslissen over een deel van de middelen (*core*). Concreet: de beslissing voor 2018-2019 ging daarom niet over de besteding van 518 miljoen USD, maar over 1,2 miljard USD.

UNESCO's financiële situatie is nog steeds fragiel omdat UNESCO sinds 2011 een vijfde van het budget moest inleveren, toen zij werd geconfronteerd met het verlies van de contributie van de VS, maar het aantal activiteiten niet terugbracht. MOPAN benadrukt dat UNESCO sterker moet prioriteren, om te voorkomen dat fondsen te dun gespreid worden waardoor impact beperkt blijft⁷.

UNESCO heeft een sterke interne auditfunctie, onderdeel van de *Internal Oversight Service*, welke geheel voldoet aan de internationale normen.

Het laatste externe auditor-rapport over het jaar 2018 laat zien dat inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn: UNESCO gaf in totaal 1,8 miljoen USD minder uit dan

⁷ MOPAN 201718, p. 20.

ontvangen (*core* en *non-core*). Wat het *core*-budget betreft was het gebudgetteerde bedrag voor 2018 25,8 miljoen USD hoger dan het daadwerkelijk uitgegeven bedrag. De liquiditeitspositie is nog adequaat: in het biënnium 2018-2019 werd 93 procent van het totale budget van 1,1 miljard USD uitgegeven. Om het risico van betalingsachterstanden te verminderen, heeft een door Nederland gesteund voorstel eind 2019 de constitutie van UNESCO veranderd: lidstaten die niet betalen mogen niet meer toetreden tot de Uitvoerende Raad.

In 2018 voerde UNESCO de zogenaamde *Structured Financing Dialogues* in, met als doel meer donoren aan te trekken en daarmee de financiële basis van UNESCO te stabiliseren. Er kwam een fondsenwervingsgids, en op veldkantoren werden fondsenwerfers aangesteld. Met zeer positief resultaat: tussen de biënnia 2016-17 en 2018-19 werd de bijdrage van de EU vermenigvuldigd met acht en steeg het aantal vrijwillige bijdragen met 51 procent. Hierdoor steeg ook het aandeel van vrijwillige bijdragen van 38 procent in 2016-17 tot 55 procent in 2018-19. De *cost recovery* van de extra managementkosten die deze extra activiteiten (gefinancierd met vrijwillige bijdragen) met zich meebrengen is nog niet optimaal. De methode is wel op orde gebracht, maar de toepassing ervan nog niet (zie 4.8).

De financiële rapportages voor vrijwillige bijdragen voldoen aan de door het raamcontract tussen Nederland en UNESCO gestelde eisen. De samenhang tussen de financiële en de inhoudelijke rapportages is voldoende, maar kan nog steeds worden verbeterd. In het programma- en budgetdocument (C/5) zijn de begrote bedragen toegekend aan te behalen resultaten, en achteraf worden de bestede *non-core* en *core*-bijdragen apart verantwoord op basis van deze *Expected Results*.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---|----------|-------------|
| Verhouding goedgekeurde begroting / ontvangen bijdragen | 3 | ↑ |
| Liquiditeitspositie en/of solvabiliteitspositie | 3 | ↑ |
| Interne auditfunctie | 3 | ↑ |
| Kwaliteit rapportages | 3 | → |
| Samenhang tussen inhoudelijke en financiële rapportages | 3 | → |
| TOTAAL | 3 | ↑ |

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.8 Efficiëntie

Dankzij het nieuwe *cost recovery* beleid dat in 2018 inging is de verhouding overheadkosten/programma-uitgaven adequaat. De gemiddelde *overhead* over het hele budget is nu 6 procent. In 2018-2019 heeft UNESCO echter niet de volle 6 procent overheadkosten gefactureerd (73,2 miljoen USD), omdat lidstaten hun geld dan elders besteden. Dit is wat UNESCO informeel heeft geconstateerd in bilaterale onderhandelingen met donoren. Op basis van deze bevinding heeft UNESCO een schatting gemaakt van de overheadpercentages die ze redelijkerwijs dachten te kunnen innen. Het goede nieuws is dat dit goed gelukt is en dat er dus in het komende budget harder "doorgepakt" kan worden door de overeengekomen overheadpercentages te berekenen. NL is leidend geweest in de druk op UNESCO op dit punt, met als positief resultaat dat dit punt van druk op de agenda is gebleven en tot verbetering heeft geleid. Het is nog niet perfect, maar wel veel beter dan voorheen.

Daarom moest een deel van de overheadkosten uit het *core*-budget betaald worden, dat wil zeggen uit de verplichte bijdragen. Dit is niet wenselijk, omdat de overheadkosten die voortkomen uit vrijwillige bijdragen uit deze vrijwillige bijdragen gefinancierd moeten worden. Momenteel loopt een audit naar deze situatie; een aangepaste strategie zal in het najaar van 2020 aan de UR worden voorgelegd. Zowel MOPAN als de Zweedse evaluatie van UNESCO laten zien dat de organisatie voldoende maatregelen neemt om kostenefficiënt te werken, zowel door interne IT-monitoring, een contractencomité en het toepassen van het boekhoudsysteem IPSAS waarin volgens een administratieve standaard worden gerapporteerd. Wat salarisversobering betreft: UNESCO volgt de aanbevelingen van de *International Civil Servants Commission* die door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties worden aangenomen.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---|----------|-------------|
| Verhouding programma-uitgaven/overhead | 3 | → |
| Kosteneffectiviteit programma's | 3 | → |
| Versobering salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden | 3 | → |
| TOTAAL | 3 | → |

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

4.9 Integriteit en grensoverschrijdend gedrag

De organisatie heeft een duidelijk fraude en anti-corruptiebeleid met richtlijnen die gedetailleerd uiteen zijn gezet in *Prevention of Fraud and Corruption practices section* van de online *Administrative Manual*. Fraude, corruptie en verduistering kunnen worden gemeld bij de *Internal Oversight Service* (IOS). Vanaf 2016 worden fraudebewustzijn-trainingen gegeven aan alle personeel betrokken bij inkoopactiviteiten. Het *Internal Oversight Office* van UNESCO brengt jaarlijks een openbaar verslag uit over het aantal beschuldigingen en de getroffen disciplinaire maatregelen. Dit is echter onvoldoende. MOPAN en de *External Auditor* melden dat de druk op de fraude-controlemechanismen door gebrek aan budget toeneemt. Een concreet voorbeeld is bijvoorbeeld een fraude-incident dat een verlies van 400.000 USD opleverde.

Onethisch gedrag als machtsmisbruik en seksuele intimidatie kunnen worden gemeld bij de *Ethics Officer*. Deze brengt jaarlijks verslag uit aan de UR. Verder probeert UNESCO onder leiding van de *Ethics Officer* de cultuur rondom integriteit binnen de organisatie te verbeteren door middel van trainingen en intervisie. Onder DG Azouley's leiderschap worden er wezenlijke stappen gezet om een interne cultuurverandering ten aanzien van het tegengaan discriminatie teweeg te brengen. Ook op gebied van SEAH zijn er positieve ontwikkelingen, zoals SEAH-trainingen op het hoofdkantoor en het opstellen van beleid in samenwerking met het VN-secretariaat.

Om meldingen aan IOS of aan de *Ethics Officer* te faciliteren heeft UNESCO een klokkenluidersregeling die de melder beschermt. Ook heeft UNESCO in 2017 de rekruteringsprocedure beter beschermd tegen belangenverstrengeling en organiseert daar trainingen voor.

Ingestelde onderzoeken naar fraude worden door IOS uitgevoerd en rapportage geschiedt rechtstreeks aan de DG en, in geval van materiële implicaties, ook aan haar *Oversight Advisory Committee*. In het geval van bewezen corruptie kan de DG

conform UNESCO's sanctiebeleid disciplinaire maatregelen nemen op advies van de Directeur Personeelszaken.

| Onderdeel | Score | Verandering |
|---------------------------------------|----------|-------------|
| Maatregelen rechtmatigheidsrisico's | 3 | ↓ |
| Maatregelen doelmatigheidsrisico's | 4 | → |
| Beleid op grensoverschrijdend gedrag | 2 | ↓ |
| Transparantie integriteitsschendingen | 4 | → |
| TOTAAL | 3 | ↓ |

Verandering sinds 2017: positief = ↑, neutraal = →, negatief = ↓

5 Relevantie van de organisatie

5.1 Relevantie voor Nederlandse BHOS-prioriteiten

UNESCO is relevant voor diverse BHOS-prioriteiten. Enerzijds als normerende en 'convening power' die wereldwijde samenwerking en afspraken tot stand brengt op voor Nederland belangrijke uitdagingen als vrijheid van meningsuiting en waterbeheer. Anderzijds als ondersteuner van deze normerende en coördinerende functies door projectmatige capaciteitsopbouw-activiteiten en door kennisbundeling en -uitwisseling.

De relevantie is als volgt:

1. Gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes

Gendergelijkheid is een overkoepelende prioriteit van UNESCO, komt in alle activiteiten voor en is uitgewerkt in UNESCO's *Gender Equality Actions Plans* (GEAP). Het werk van UNESCO is onlosmakelijk verbonden met de SDGs, met name SDG 5 (het bereiken van gendergelijkheid en het versterken van de positie van vrouwen en meisjes). Volgens MOPAN is *gender mainstreaming* bijzonder sterk bij UNESCO. Een succesvol voorbeeld zijn de bekende L'Oréal-UNESCO *for Women in Science* prijzen en beurzen. Verder zijn bijvoorbeeld de richtlijnen van UNESCO op het gebied van *comprehensive sexuality education* toonaangevend. UNESCO hanteert gender-indicatoren voor het monitoren van activiteiten en is ook begonnen met een "gender budgeting" mechanisme. Veertig procent van UNESCO's activiteitenbudget draagt bij aan gendergelijkheid.

2. Investeren in stabiliteit en armoedebestrijding

2.1 Onderwijs en keuzevrijheid voor vrouwen en meisjes

Onderwijs: het mandaat van de organisatie bestrijkt alle aspecten van onderwijs. UNESCO leidt de coördinatie en monitoring van SDG 4 - "zorgen voor inclusief en rechtvaardig kwaliteitsonderwijs en mogelijkheden voor levenslang leren voor iedereen bevorderen"- als onderdeel van de *Global Education 2030 Agenda*.

Onderwijs wordt als ingang gebruikt voor de verbetering van de situatie van vrouwen en meisjes op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, inclusief HIV/AIDS. UNESCO draagt hieraan bij via onderwijsprogramma's met een focus op HIV/AIDS, vrouwenbesnijdenis, gedwongen huwelijken en het opnemen van Seksuele en Reproductieve Gezondheid en Rechten (SRGR) in lespakketten voor (basis)scholen. UNESCO doet dit samen met UN WOMEN en UNFPA.

2.2 Voedselzekerheid, landbouwontwikkeling en water

Water: Nederland is gastland van twee aan UNESCO verbonden waterinstituten die wereldwijd bijdragen aan beter waterbeheer, UNESCO-IHE (zoetwater) en IGRAC (grondwater).

Het IGRAC heeft een mondiale *scope* en helpt landen bij het zoeken naar grondwater en het duurzaam managen ervan. Bovendien levert IGRAC input voor het *World Water Development Report*. Het IHE is het grootste internationale *graduate* watereducatie instituut in de wereld.

2.3 Rechtvaardige en vreedzame samenlevingen

Cultuur (erfgoed, tradities, kunsten, etc.) vertegenwoordigt een collectieve set van waarden voor samenlevingen en is een verbindende factor. Het zorgt voor sociale cohesie, ook in post-conflict situaties. Het vormt de basis voor duurzame

ontwikkeling, zie bijvoorbeeld de Stockholm en de Beijing Verklaring over Cultuur en Ontwikkeling,⁸ en de EU Raadsconclusies van 2019.⁹ UNESCO speelt hierin een belangrijke rol, met zes cultuurverdragen die (immaterieel) erfgoed beschermen en culturele diversiteit stimuleren.

UNESCO implementeert VNVR-resolutie 2199 ter bestrijding van de financiering van terrorisme in het kader van de 1970-Conventie aangaande de illegale in- en uitvoer van cultuurgoederen. UNESCO is hierbij een *'convener'* van overheden en experts. De organisatie heeft een normatief kader opgesteld voor het goede beheer en behoud van materieel en immaterieel erfgoed door landen. Naast het bekende Werelderfgoedverdrag is de bescherming van erfgoed in conflictsituaties en natuurrampen, als onderdeel van het internationale oorlogsrecht, bij UNESCO belegd.

3. Duurzame en inclusieve groei wereldwijd

3.1 *Internationale klimaatactie*

UNESCO is wereldleider op gebied van beleidsontwikkeling van duurzaamheid en klimaatverandering door middel van onderwijs en wetenschap. UNESCO beheert zowel natuurlijk werelderfgoed, als geoparken en *Man and the Biosphere* programma's (MAB) die bijdragen aan de implementatie van de SDGs en het betrekken van gemeenschappen bij natuurbehoud.

UNESCO zet zich in voor ecologische duurzaamheid en klimaat op basis van de Parijs Akkoorden en SDGs. Zo is de Intergouvernementele Oceanografische Commissie (IOC) opgericht, de wereldwijde autoriteit op het gebied van oceaan, duurzaamheid en klimaatverandering. Deze coördineert het opzetten en onderhouden van tsunami-systemen voor vroegtijdige waarschuwing over de hele wereld.

4. Bevordering naleving en respectering mensenrechten

UNESCO behartigt wereldwijd de veiligheid van journalisten als coördinator van het *UN Plan of Action on the Safety of Journalists and the Issue of Impunity*. UNESCO wordt hierin actief door Nederland (financieel) ondersteund, hetgeen ook blijkt uit de organisatie door Nederland van een conferentie ter gelegenheid van de *World Press Freedom Day* in 2020 (die door de COVID-crisis is uitgesteld tot 9-10 december van dit jaar). UNESCO draagt bij aan de waarborging van mensenrechten via het *UNESCO Committee on Conventions and Recommendations* (CR), het Uitvoerende Raad-comité waarin individuele gevallen van mensenrechtenschendingen worden besproken.

| | Rollen van de organisatie | | |
|--|---------------------------|--------------|-----------|
| | Uitvoerend | Coördinerend | Normatief |
| Gendergelijkheid | | 4 | |
| Onderwijs | 3 | 4 | 4 |
| Werk | | | |
| Voedselzekerheid | | | |
| Water | | 3 | 4 |
| Rechtvaardige en Vreedzame samenlevingen | | 4 | |
| Opvang in de regio | | | |

⁸ <http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/culture-and-development/>

⁹ Resolution of the Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on the Cultural Dimension of Sustainable Development, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6b6c4f71-17f8-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-HTML>

| | | | |
|---|--|---|---|
| Migratiesamenwerking | | | |
| Noodhulp | | | |
| Humanitaire Diplomatie | | | |
| Klimaat | | | 4 |
| Mobilisatie Private sector | | | |
| Inspelen op digitalisering | | | 4 |
| Verduurzaming waardeketens | | | |
| Toekomstbestendig Handels en Investeringsysteem | | | |
| Bevordering mensenrechten/persvrijheid | | 4 | 4 |

Beoordeling: Onvoldoende = 1, Matig = 2, Voldoende = 3, Goed = 4

5.2 Overige relevantie

Daarnaast zijn voor Nederland de volgende onderwerpen van belang binnen het mandaatgebied van UNESCO:

1. Bescherming van cultureel erfgoed: UNESCO is de enige intergouvernementele organisatie op het gebied van erfgoedbeleid. De UNESCO-verdragen vormen een basis voor het Nederlandse nationaal erfgoedbeleid. Er staan tien Nederlandse locaties op de Werelderfgoedlijst.
2. Culturele samenwerking: UNESCO is de beheerder van zes culturele verdragen die bijdragen aan de SDGs als dwarsdoorsnijdend thema. Cultuur draagt bij aan duurzame ontwikkeling, vormt een economische sector, is een aanjager van innovatie, een sociale verbinder en is een waardebepalende factor voor samenlevingen ('*collective set of meanings*', zie bovengenoemde EU-resolutie).
3. Veel Nederlandse instellingen hebben een directe band met UNESCO:
 - Nationale UNESCO-Commissie
 - De 1^e Nederlandse nominatie met betrekking tot de lijst van Immaterieel Cultureel Erfgoed
 - Tien Werelderfgoedsites, waaronder de Amsterdamse grachtengordel
 - Nederland heeft 11 inschrijvingen in het *Memory of the World* register van het *Memory of the World programme*, nationaal MoW-Comité
 - *Man and Biosphere* reservaat De Waddenzee
 - UNESCO *Global Geopark* de Hondsrug, het Nederlands Forum UNESCO *Global Geoparks* (NFUGG), Nederlandse vice-vz UNESCO *Global Geoparks Council*
 - Nationaal IHP-Comité (waterexperts en ministeries van OCW, BZ, EZ en IenM)
 - UNESCO-IHE: grootste wateronderwijsinstituut ter wereld (SDG 6, SDG2, SDG3, SDG 8, SDG 11, SDG 13, SDG 15, SDG 16, SDG 17)
 - IGRAC: enige VN-grondwaterinstituut met mondiale competentie (SDG 6.3.2 en SDG 6.6.1)
 - ISRIC: *International Soil Reference and Information Centre* in Wageningen
 - COMEST (Wereldcommissie voor Techniek- en Wetenschapsfilosofie): Nederland lid
 - *International Bioethics Committee* (IBC): Nederlandse voorzitter
 - 6 UNESCO-leerstoelen, 32 UNESCO-scholen in Nederland
 - Speciaal Gezantschap Laaggeletterdheid H.K.H. Prinses Laurentien en deelname in de *Global Alliance for Literacy* (SDG 4.6)

| <i>Vul hieronder zelf punten van overige relevantie in</i> | Uitvoerend | Coördinerend | Normatief |
|--|-------------------|---------------------|------------------|
| Bescherming Cultureel Erfgoed | | 4 | 4 |
| Culturele samenwerking | | 4 | 4 |