



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

# Consejo Ejecutivo

210ª reunión

# 210 EX/5.IV Add.

París, 5 de noviembre de 2020  
Original: francés

Punto 5 del orden del día provisional

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

### PARTE IV

#### ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

#### ADDENDUM

#### OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

#### RESUMEN

De conformidad con el punto 9.2.E.7 del Manual de Recursos Humanos de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) presenta sus observaciones sobre el informe de la Directora General.



Job: 202003427

**Informe sobre la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría y sobre las propuestas de nuevas medidas que podrían adoptarse para corregir cualquier desequilibrio**  
(Aplicación de la decisión 209 EX/5.III.B)

---

En un momento en que el Secretario General de las Naciones Unidas anuncia que se ha alcanzado la igualdad de género y la paridad en los puestos directivos y entre los funcionarios de categoría superior de la Secretaría de las Naciones Unidas, la UNESCO se contenta con una mejora mínima de los desequilibrios en la distribución geográfica y de las desigualdades en la representación de las mujeres en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

Así, el STU lamenta que, de los 193 Estados Miembros de la UNESCO, 73 (38%) tengan una representación normal, 21 (11%) tengan una representación superior a la normal, 58 (30%) tengan una representación inferior a la normal y 41 (21%) no estén representados. Además, resulta desolador que la representación de las mujeres sea únicamente del 35% en los puestos de categoría P-5, pero del 60% en los puestos del Cuadro de Servicios Generales (SG).

El STU recomienda un diagnóstico de la situación lo más detallado posible con miras a encontrar soluciones a los problemas detectados y proponer medidas pertinentes que ayuden a corregir estas desigualdades. Sin embargo, este no es el caso de los datos que figuran en el documento. Sería interesante hacer una referencia cruzada de las estadísticas. En efecto, si bien la distribución geográfica del personal es esencial para saber qué regiones y nacionalidades están insuficientemente representadas, excesivamente representadas y no representadas en absoluto, resulta igualmente útil saber qué categorías de puestos están ocupados por personal de diferentes nacionalidades, y en qué niveles y grados.

Por ejemplo, los funcionarios del grupo de África representan el 19% del personal del Sector de Educación, dos puntos más que en el conjunto de la UNESCO. Pero no tenemos idea de cómo se distribuyen estos colegas en el Sector de Educación por categoría y nivel de empleo, ya que esta información no se presenta en el documento.

Lo mismo ocurre con la cuestión del género. Decir que la UNESCO tiene la mejor representación de mujeres, o incluso una representación de mujeres superior a lo normal, en su personal es irrelevante si estas mujeres ocupan sobre todo puestos del Cuadro de Servicios Generales y a menudo empleos de categorías inferiores. Es igualmente útil y pertinente saber de qué regiones y países proceden esas mujeres. Por ejemplo, si solo hay un 35% de mujeres en la categoría P-5, lo que ya de por sí resulta problemático, el hecho de que algunas regiones y nacionalidades estén más representadas que otras también representa un problema.

Asimismo, sería necesario conciliar la representación geográfica con la distribución de las diferentes nacionalidades por género y por nivel de empleo.

Al STU le sorprende igualmente que las medidas propuestas solo se apliquen a la contratación externa. ¿Qué ocurre con el personal ya presente, cuya distribución por tipo, género y nivel de empleo también debería mejorarse? El programa de contratación para puestos de categoría superior, el Programa de Jóvenes Profesionales y la promoción del personal existente, teniendo en cuenta los criterios de género y de representación geográfica, son soluciones que deberían ir de la mano.