



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

# Consejo Ejecutivo

211<sup>a</sup> reunión

# 211 EX/5.III.C Add.

París, 7 de abril de 2021  
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 III

#### ASUNTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS

#### ADDENDUM

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

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: 202101256

**C. Informe sobre la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal**

(Aplicación de las decisiones 209 EX/5.III.B y 210 EX/5.IV)

---

1. Tenemos dudas con respecto a las propuestas formuladas, tanto en lo que se refiere a la modificación de la metodología de la UNESCO para el cálculo de la distribución geográfica de los puestos, como al programa propuesto para los profesionales de categorías intermedias, que son poco convincentes y no ayudarán a la UNESCO a acabar con el desequilibrio en la distribución geográfica (el Grupo I ocupa más del 60% de los puestos sujetos a movilidad geográfica). Por lo tanto, nuestras observaciones sobre este tema presentadas en la última reunión del Consejo Ejecutivo siguen siendo válidas.

2. El STU lamenta que la UNESCO no haya podido encontrar la manera de acceder a la petición de los Estados Miembros de incluir los puestos de contrato de personal de proyectos en el cálculo de la distribución geográfica. A pesar de la complejidad de este ejercicio, este cálculo debe tener en cuenta todos los puestos, independientemente del origen de los fondos. Aunque la opción 2 propuesta parece la más razonable, no solo debería incluir los puestos financiados con cargo a la Cuenta Especial para Gastos de Gestión y a fondos generadores de ingresos, sino también los puestos de contrato de personal de proyectos, financiados con fondos extrapresupuestarios. La inclusión de los puestos de contrato de personal de proyectos en la revisión propuesta de la metodología es necesaria, especialmente dado que la UNESCO ha agrupado estas dos fuentes de presupuesto (ordinario y extrapresupuestario) en un único presupuesto, lo que significa que el argumento de la fuente de fondos ya no es plausible, y que los puestos de contrato de personal de proyectos prácticamente no tienen límite de tiempo y casi se han convertido en puestos permanentes. Estos puestos suelen favorecer a los representantes de ciertos Estados Miembros, por lo que su distribución geográfica no es equitativa.

3. La propuesta de un programa de contratación para el personal de categorías intermedias (puestos de categoría P-3 y P-4) para mejorar la representación geográfica de los Estados Miembros parece una buena iniciativa, que podría contribuir a encontrar a un mayor número de candidatos de países no representados, respetando los principios del artículo VI.4 de la Constitución de la UNESCO.

4. La no inclusión de las categorías P-5 y del Cuadro de Dirección en estas propuestas es cuestionable, como que no se mencione el equilibrio de género o la prioridad que se daría a los puestos fuera de la Sede. El STU sigue convencido de que no es posible mejorar la distribución geográfica sin integrar la dimensión de género, que sigue siendo una cuestión espinosa en los puestos de categoría P-5 y superiores. Las dimensiones de la distribución geográfica, tanto en la Sede como fuera de la Sede, y del equilibrio de género deben ir de la mano.

5. No cabe duda de que la UNESCO debe inspirarse en las mejores prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas, pero también puede desempeñar un papel pionero inspirando a otros. Para ello, debe incluir los puestos de contrato de personal de proyectos en la distribución geográfica.