



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

# Consejo Ejecutivo

206ª reunión

206 EX/5.III.A. Add.

París, 3 de abril de 2019  
Original: inglés

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.



J001-1904893

**A. Informe sobre la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres en el personal de la Secretaría y sobre los progresos logrados en la aplicación de las medidas adoptadas para corregir cualquier desequilibrio**  
(Aplicación de la decisión 204 EX/5.III.A)

---

En lo que respecta a la distribución geográfica de los puestos, el STU observa con preocupación que se ha registrado una disminución del número de Estados Miembros representados en la Secretaría, de 160 Estados Miembros a 153, y lamenta que el 22% de los Estados Miembros no estén aún representados (lo que supone un aumento del 4% en comparación con 2017) y que el 31% estén insuficientemente representados. Como el STU subraya desde hace unos años, la Organización depende en exceso del Programa de Jóvenes Profesionales para solucionar este problema.

En cuanto al equilibrio entre hombres y mujeres, el STU celebra una vez más los avances logrados a este respecto en todos los niveles y, especialmente, en el nivel de director (51%), aunque expresa su preocupación una vez más por la disparidad de género que existe desde hace tiempo en la categoría P-5, en la que solo el 30% de los puestos están ocupados por mujeres (una brecha que va en aumento desde 2017). Como el STU ya ha señalado en reiteradas ocasiones, la paridad entre hombres y mujeres en esa categoría es especialmente importante, ya que es la categoría que puede permitir a las funcionarias internas hacer carrera en niveles de dirección. La falta de oportunidades en esa categoría solo puede tener como consecuencia un bajo nivel de acceso de las funcionarias internas a los puestos de dirección, lo que refuerza el problema del “techo de cristal interno” para las funcionarias de nivel medio.

En lo tocante a la distribución geográfica, tampoco en este ámbito serán suficientes los esfuerzos actuales. Además, el STU no está convencido de que la reducción del número de mujeres en la categoría P-5 sea “el resultado del ascenso de las mujeres que ocupan puestos de la categoría P-5 a puestos de director” y habría deseado ver datos concretos en el documento que sustenta esa afirmación.

El STU observa con preocupación también que la disparidad de género se mantiene en particular en la Comisión Oceanográfica Intergubernamental (COI), el Sector de Ciencias Exactas y Naturales (SC) y el Sector de Comunicación e Información (CI), en los que las mujeres representan menos del 50% del personal. El STU observa asimismo algunas contradicciones entre los porcentajes y datos proporcionados en la parte narrativa (párrafo 24) y los que figuran en el cuadro 7, lo que genera una falta de claridad respecto a los progresos realizados para lograr la paridad de género en esos sectores.

En consecuencia, el STU pide que se redoblen los esfuerzos para velar por la aplicación de medidas efectivas destinadas a mejorar la representación geográfica y a corregir el desequilibrio de género, especialmente en la categoría P-5, así como a velar por la paridad global de género en los sectores que se están quedando atrás en este sentido.