



**Conferencia General**  
35ª reunión, París 2009

35 C

United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

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

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、  
科学及文化组织

35 C/35  
30 de julio de 2009  
Original: Inglés

Punto 12.3 del orden del día provisional

**INFORME DEL DIRECTOR GENERAL  
SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA  
Y EL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA**

**PRESENTACIÓN**

**Fuente:** Resolución 34 C/82.

**Antecedentes:** De conformidad con esta resolución, el Director General informa a la Conferencia General sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría al 1º de mayo de 2009.

**Objeto:** El presente documento tiene por objeto informar a la Conferencia General sobre la evolución de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría al 1º de mayo de 2009. El documento 35 C/INF.19 contiene información detallada al respecto.

**Decisión requerida:** párrafo 63.

## INTRODUCCIÓN

1. Este documento se presenta en cumplimiento de la Resolución 34 C/82 en la que se invitó al Director General a que presentara a la Conferencia General en su 35ª reunión un informe sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría.

2. El presente informe se divide en dos partes:

- **PARTE I: LA SITUACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DEL PERSONAL**, que contiene información estadística sobre la distribución geográfica del personal del Cuadro Orgánico y de Categorías Superiores por grupos regionales e información acerca de la distribución geográfica del personal utilizando un sistema de ponderación de puestos. Se incluyen asimismo datos estadísticos relativos a la contratación externa para puestos de la Secretaría entre enero de 2007 y mayo de 2009, en relación con los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.
- **PARTE II: LA SITUACIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PERSONAL**, en la que se presenta la situación del equilibrio entre hombres y mujeres en la Secretaría al 1º de mayo de 2009 y un informe sobre la ejecución del plan de la Secretaría para lograr un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de dirección de alto nivel, que se sometió al Consejo Ejecutivo en su 179ª reunión.

3. En el documento 35 C/INF.19 se presentan anexos que contienen información estadística detallada.

### PARTE I: LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DEL PERSONAL

#### A. SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIAS GENERALES

##### *Situación al 1º de mayo de 2009*

4. Al 1º de mayo de 2009, la situación de la distribución geográfica del personal es la siguiente (en los Anexos I y II del documento 35 C/INF.19 se facilita información detallada al respecto):

- La UNESCO tiene 193 Estados Miembros, de los que 158 (el 82%) están representados en la Secretaría. La representación geográfica dentro de la UNESCO es una de las mejores entre todos los organismos especializados de las Naciones Unidas (Cuadro 1).

##### Cuadro 1

Estados Miembros representados en determinados organismos especializados de las Naciones Unidas que utilizan cupos geográficos (mayo de 2009)

Organización de las Naciones Unidas	Número total de Estados Miembros	Estados Miembros representados	% Estados Miembros representados
UNESCO	193	158	82 %
OMS <sup>1</sup>	195	157	81%
FAO <sup>2</sup>	191	150	79 %
OIT	183	119	65 %

<sup>1</sup> OMS: datos al 31 de diciembre de 2008.

<sup>2</sup> FAO: datos al 1º de abril de 2009.

- Al 1º de mayo de 2009, 73 Estados Miembros (el 38%) tenían una representación normal, 29 (el 15%) una representación superior a la normal, 56 (el 29%) una representación inferior a la normal y 35 (el 18%) no estaban representados (Cuadro 2).

**Cuadro 2**

**Situación de la distribución geográfica en la UNESCO al 1º de mayo de 2009**

Situación de la representación	Número de Estados Miembros	% del total
Normal	73	38
Superior a la normal	29	15
Inferior a la normal	56	29
<b>Número total de Estados Miembros representados</b>	<b>158</b>	<b>82</b>
No representados	35	18
<b>Número total de Estados Miembros</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

5. La cifra de 158 Estados Miembros representados no tiene en cuenta a los 10 jóvenes profesionales contratados en 2009 que asumirán sus funciones en septiembre de 2009. Con su incorporación el número de países representados pasará de 158 (82%) a 160 (83%).

#### ***Evolución desde la última reunión de la Conferencia General***

6. Como se indica en el Cuadro 3, la evolución observada desde junio de 2007 (datos presentados en la 34ª reunión de la Conferencia General) muestran los leves movimientos entre categorías que se señalan a continuación:

- disminuyó el número total de países representados en la Secretaría (de 161 a 158). Durante el mismo periodo, un nuevo Estado Miembro se reincorporó a la Organización (Singapur, el 8 de octubre de 2007), con lo que el número total de Estados Miembros ascendió a 193. Con la incorporación de 10 jóvenes profesionales a la Secretaría en septiembre de 2009, el número de países representados en ella ascenderá a 160;
- disminuyó el número de países con representación normal (de 77 a 73); cabe señalar que, con la incorporación de los 10 jóvenes profesionales a la Secretaría en septiembre de 2009, tres países pasarán de estar insuficientemente representados a estarlo normalmente;
- se incrementó el número de países con representación superior a la normal (de 25 a 29);
- disminuyó el número de países insuficientemente representados (de 59 a 56);
- se incrementó el número de países no representados (de 31 a 35).

Como se indica en el párrafo 36, la jubilación de funcionarios repercutió en el número de países representados en la Secretaría y contribuyó a que aumentara el número de países no representados.

**Cuadro 3**  
**Evolución de la distribución geográfica**  
**desde la última reunión de la Conferencia General (junio de 2007)**

Nivel de representación	1º de junio de 2007	1º de mayo de 2009	Variación con respecto al 1º de junio de 2007
Normal	77 (40%)	73 (38%)	- 4
Superior a la normal	25 (13%)	29 (15%)	+ 4
Inferior a la normal	59 (31%)	56 (29%)	- 3
<b>Total representados</b>	<b>161 (84%)</b>	<b>158 (82%)</b>	<b>- 3</b>
No representados	31 (16%)	35 (18%)	+ 4
<b>Total Estados Miembros</b>	<b>192 (100%)</b>	<b>193 (100%)</b>	<b>+ 1</b>

7. Entre junio de 2007 y mayo de 2009 se produjo un número significativo de movimientos entre categorías (en el Anexo III del documento 35 C/INF.19 se facilita información pormenorizada al respecto).

#### ***Países con representación normal***

8. Desde el 1º de junio de 2007 el número de países con representación normal disminuyó en 4 unidades (de 77 a 73). Los movimientos entre categorías fueron los siguientes:

- 12 países entraron en esta categoría: 9 países subrepresentados, 2 con representación superior a la normal (Sri Lanka y Uruguay) y uno no representado (Jamaica) anteriormente;
- 16 países salieron de esta categoría: 10 pasaron a estar subrepresentados y 6 con representación superior a la normal.

#### ***Países con representación superior a la normal***

9. El número de países con representación superior a la normal aumentó en cuatro unidades desde el 1º de junio de 2007. Tuvieron lugar los siguientes movimientos:

- 2 países que antes tenían una representación superior a la normal cuentan actualmente con una representación normal (Sri Lanka y Uruguay) y uno está ahora subrepresentado (Egipto);
- 6 con representación normal y un país subrepresentado (Colombia) pasaron a tener una representación superior a la normal durante ese periodo.

10. La mayoría de los Estados Miembros excesivamente representados (24 de 29, es decir, el 83%) lo están por cuatro unidades como máximo: 7 por una unidad y 17 por entre dos y cuatro unidades (en el Anexo IV del documento 35 C/INF.19 se facilitan datos complementarios al respecto).

#### ***Países con representación inferior a la normal***

11. Desde el 1º de junio de 2007, disminuyó en 3 unidades el número de países con representación inferior a la normal. Los movimientos afectaron a las siguientes categorías:

- 3 países no representados (Bahrein, Cabo Verde y Guinea-Bissau), 10 normalmente representados y un país con representación superior a la normal (Egipto) entraron en esta categoría;

- 17 países salieron de esta categoría: un país con representación superior a la normal (Colombia), 9 países normalmente representados y 7 no representados en la actualidad.

12. La mayoría de los Estados Miembros cuya representación es inferior a la normal (52 de 56, es decir, el 93%) se encuentra por debajo del nivel mínimo de representación normal por una sola unidad.

### ***Países no representados***

13. El número de países no representados aumentó en 4 unidades desde el 1º de junio 2007. Tuvieron lugar los siguientes movimientos:

- 3 países antes no representados pasaron a estar subrepresentados (Bahrein, Cabo Verde y Guinea-Bissau) y uno está ahora normalmente representado (Jamaica);
- 7 países con representación inferior a la normal pasaron a estar no representados;
- un nuevo Estado Miembro ingresó en la Organización (Singapur, el 8 de octubre de 2007).

### ***Tendencias generales observadas desde el 1º de mayo de 2000***

14. Como se indica en el Cuadro 4, las tendencias de los últimos nueve años (mayo de 2000-mayo de 2009), muestran una evolución constante y positiva hacia el mejoramiento de la representación geográfica:

- 5 nuevos Estados Miembros entraron en la UNESCO durante este periodo, con lo que el total de Estados Miembros asciende a 193: Timor-Leste y Estados Unidos de América (2003), Brunei Darussalam (2005), Montenegro y Singapur (2007);
- globalmente, el nivel de representación de los Estados Miembros ha mejorado (otros 14 Estados Miembros pasaron a estar representados en la Secretaría), un total de 158 Estados Miembros (el 82%) están representados en la Secretaría;
- al mismo tiempo, el número de países no representados disminuyó considerablemente de 44 a 35;
- el número de países con representación normal aumentó de 68 a 73;
- los países con representación superior a la normal disminuyeron de 31 a 29;
- el número de países con representación inferior a la normal aumentó de 45 a 56, lo que responde a la disminución del número de países no representados.

**Cuadro 4**

**Evolución de la distribución geográfica entre mayo de 2000 y mayo de 2009**

<b>Nivel de representación</b>	<b>1º de mayo de 2000</b>	<b>1º de mayo de 2009</b>	<b>Variación con respecto al 1º de mayo de 2000</b>
Normalmente representados	68 (36,5%)	73 (38%)	+ 5
Superior a la normal	31 (16,5%)	29 (15%)	- 2
Inferior a la normal	45 (24%)	56 (29%)	+ 11
<b>Total representados</b>	<b>144 (77%)</b>	<b>158 (82%)</b>	<b>+ 14</b>
No representados	44 (23%)	35 (16%)	- 9
<b>Total Estados Miembros</b>	<b>188 (100%)</b>	<b>193 (100%)</b>	<b>+ 5</b>

## B. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA POR GRUPOS REGIONALES

15. Con excepción del Grupo III (GRULAC) y el Grupo IV (ASPAC), que están por debajo de sus cupos mínimos, todos los grupos regionales tienen una representación normal.

### *Evolución desde la última reunión de la Conferencia General*

16. Como se indica en el Cuadro 5, el Grupo III está 12 unidades por debajo de su cupo mínimo. La situación del Grupo IV ha mejorado y está ahora 10 unidades por debajo de su cupo mínimo.

**Cuadro 5**

**Evolución de la distribución geográfica por grupos regionales**

Grupos regionales*	Cupos		1º de junio de 2007	1º de mayo de 2009	Variación con respecto al 1º de mayo de 2007	Estado de la representación
	Mín	Máx				
Grupo I	185	312	291 (39%)	270 (37%)	- 21	Normal
Grupo II	60	115	64 (9%)	65 (9%)	+ 1	Normal
Grupo III	78	145	66 (9%)	66 (9%)	ninguna	Normal
Grupo IV	155	271	143 (19%)	145 (20%)	+ 2	Normal
Grupo V a)	97	190	117 (16%)	124 (17%)	+ 7	Normal
Grupo V b)	39	71	58 (8%)	55 (8%)	- 3	Normal

\* Grupos electorales: Grupo I; Grupo II; Grupo III: GRULAC; Grupo IV: ASPAC; Grupo V a): África; Grupo V b): Estados Árabes.

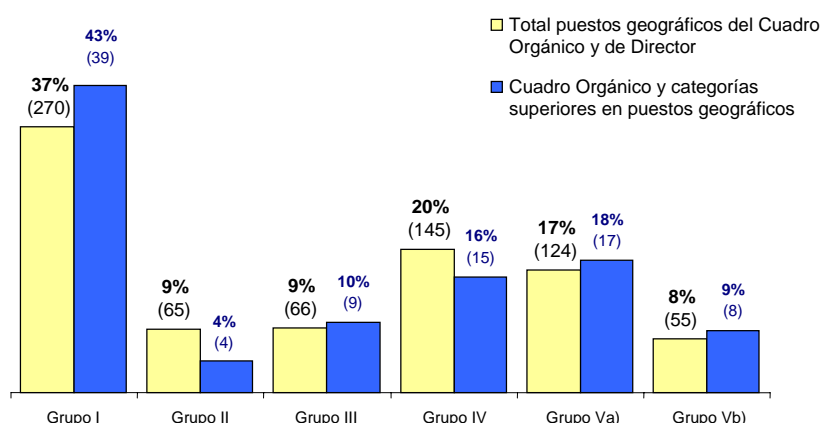
### **Distribución geográfica por grupos regionales de los puestos de Director y categorías superiores**

17. Como se indica en el Cuadro 6, el Grupo I es el que está más representado en los puestos de Director (43%), mientras que los Grupos II, V b) y III tienen la representación más baja (4%, 9% y 10% respectivamente). Los grupos regionales V a) y IV tienen un número comparable de puestos de Director y categorías superiores (18% y 16% respectivamente).

18. El Grupo I tiene una representación mayor en el nivel de Director (43%) que el total de todo el personal del Cuadro Orgánico y categoría superiores (37%); mientras que el Grupo II y el Grupo IV cuentan con una representación menor en los puestos de Director (4%–16%) que para todo el Cuadro Orgánico y categorías superiores (9%–20%). El nivel de representación en el nivel de Director de los Grupos III, V a) y V b) (10%, 18%, 9%) es comparable con su nivel de representación, para todo el Cuadro Orgánico y categorías superiores (9%, 17%, 8%).

**Cuadro 6**

**Distribución geográfica, por grupos regionales, de los puestos de Director y categorías superiores con respecto a la distribución geográfica por grupos regionales del personal del Cuadro Orgánico y categoría D**



**Comparación de la distribución geográfica por grupos regionales en la Sede y fuera de ella<sup>3</sup>**

19. En su Resolución 32 C/71, la Conferencia General invitó al Director General a que contribuyera, "... en la medida de lo posible, a un equilibrio geográfico equitativo en los sectores/oficinas y en las oficinas fuera de la Sede".

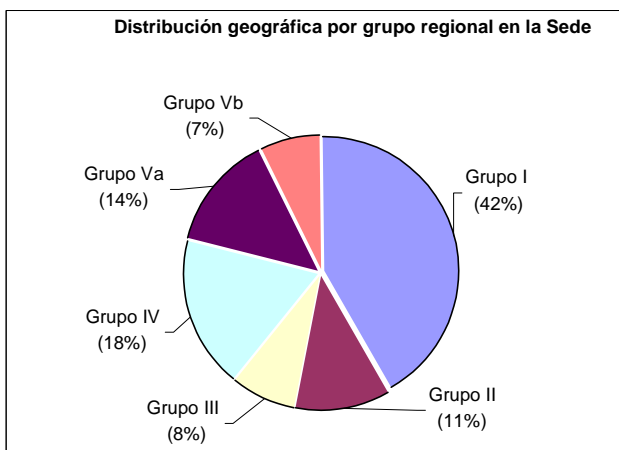
20. La distribución por grupos regionales en la Sede refleja globalmente la situación de la distribución geográfica global en la Secretaría; el Grupo I es el que está más representado (42%), seguido por los demás grupos que cuentan con una representación que oscila entre el 7% (Grupo V b)) y 18% (Grupo IV) (Cuadro 7).

21. En las oficinas fuera de la Sede, la distribución por grupos regionales es más equilibrada, con tres grupos regionales con representación de entre el 23% y el 28% (Grupo I, IV y V a)) (Cuadro 8). El Grupo I es el grupo predominante fuera de la Sede, pero es menos predominante que en la Sede (28% fuera de la Sede frente a 42% en la Sede). En las oficinas fuera de la Sede, los Grupos IV y V a) ocupan el segundo lugar en orden de magnitud con el 23% y el 24% respectivamente. La comparación de los datos relativos a la Sede y a las oficinas fuera de la Sede muestra las tendencias siguientes (en el Anexo V del documento 35 C/INF.19 se proporciona información detallada al respecto) (Cuadro 9):

- los Grupos I y II cuentan con mayor representación en la Sede que fuera de ella;
- el Grupo V b) tiene un nivel comparable de representación tanto en el terreno como en la Sede;
- los Grupos III, IV y V a) tienen una representación mayor fuera de la Sede que en la Sede.

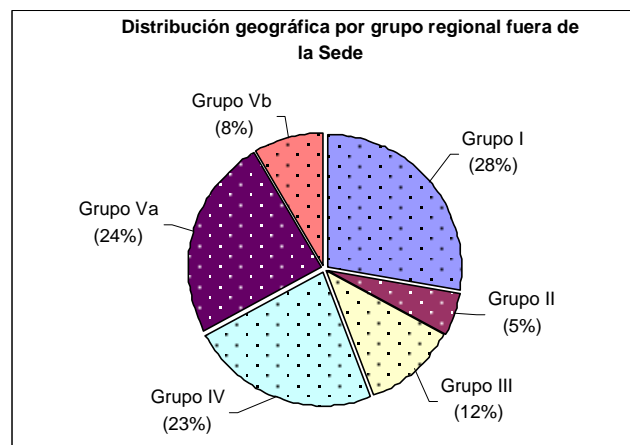
**Cuadro 7**

**Distribución geográfica por grupos regionales en la Sede**



**Cuadro 8**

**Distribución geográfica por grupos regionales en las oficinas fuera de la Sede**

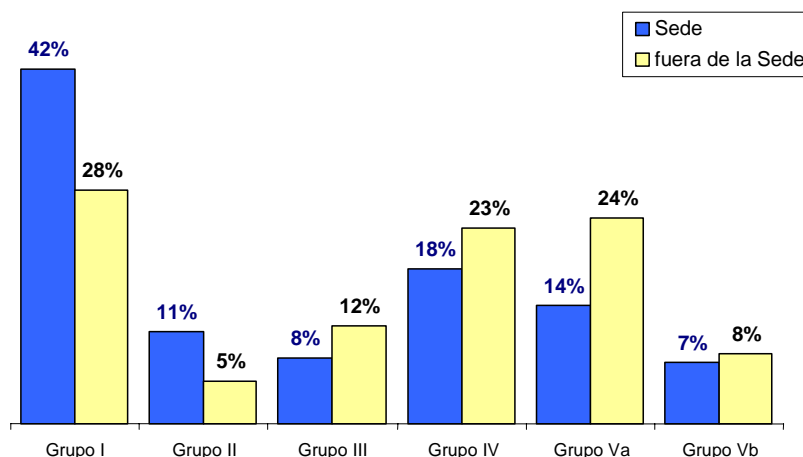


<sup>3</sup>

Ello comprende todas las oficinas fuera de la Sede y las dos oficinas de enlace (Nueva York y Ginebra).

**Cuadro 9**

**Distribución geográfica por grupos regionales:  
comparación entre la Sede y las oficinas fuera de la Sede:**



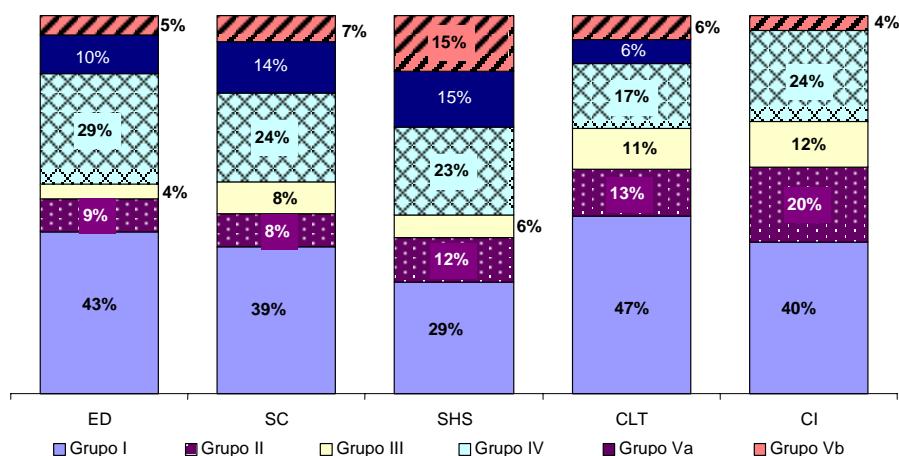
***Distribución geográfica por grupos regionales en los sectores del programa y en los servicios centrales y de apoyo en la Sede***

22. Como se muestra en el Cuadro 10, la distribución geográfica en los sectores del programa en la Sede es la siguiente (en el Anexo VI a) del documento 35 C/INF.19 se facilitan datos detallados):

- el Grupo I es el que está más representado en los sectores del programa; su representación, empero, varía de un sector a otro y es más predominante en el Sector de Cultura (CLT) (47%) que en el Sector de Ciencias Sociales y Humanas (SHS) (29%), por ejemplo;
- el Grupo IV es el segundo grupo regional por su magnitud en todos los sectores del programa, con una representación de entre el 17% y el 29%; su representación más alta es en el Sector de Educación (29%), y su representación menor es en el Sector de Cultura (17%);
- la representación del Grupo II varía en función de los sectores: su proporción mínima está en el Sector de Sector de Ciencias Exactas y Naturales (SC) (8%) y su máxima en el Sector de Comunicación e Información (CI) (20%);
- el Grupo III y el Grupo V a) cuentan con una representación del 15% o menos en todos los sectores del programa;
- salvo en el Sector de Comunicación e Información, donde no está representado, el Grupo V b) cuenta con una representación del 15% o menos en todos los demás sectores del programa.

**Cuadro 10**

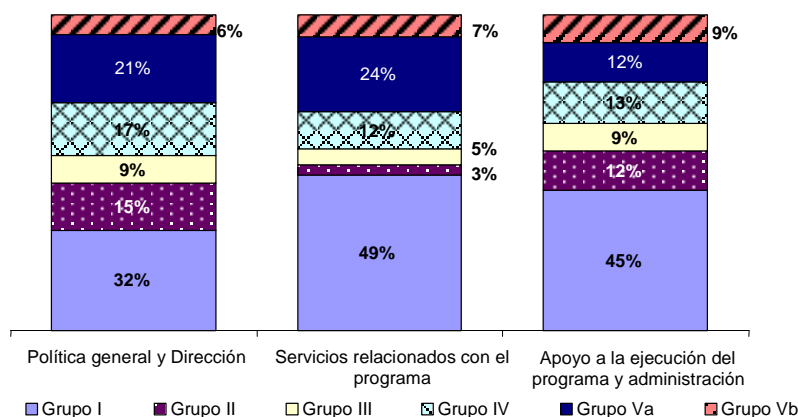
**Distribución geográfica por grupos regionales en los sectores del programa en la Sede**



23. En los servicios centrales y de apoyo<sup>4</sup>, el Grupo I también es predominante, pero con una representación mayor en los “servicios relacionados con el programa” (49%) que en “Política general y Dirección” (32%). El Grupo V a) es el segundo grupo más importante, con una representación del 24% en los “servicios relacionados con el programa” y del 21% en “Política general y Dirección”. La representación de los demás grupos regionales oscila entre el 3% y el 17% en esos servicios. En el Anexo VI b) del documento 35 C/INF.19 se facilitan datos detallados.

**Cuadro 11**

**Distribución geográfica por grupos regionales en los servicios centrales y de apoyo**



### ***Distribución geográfica por grupos regionales en las oficinas fuera de la Sede***

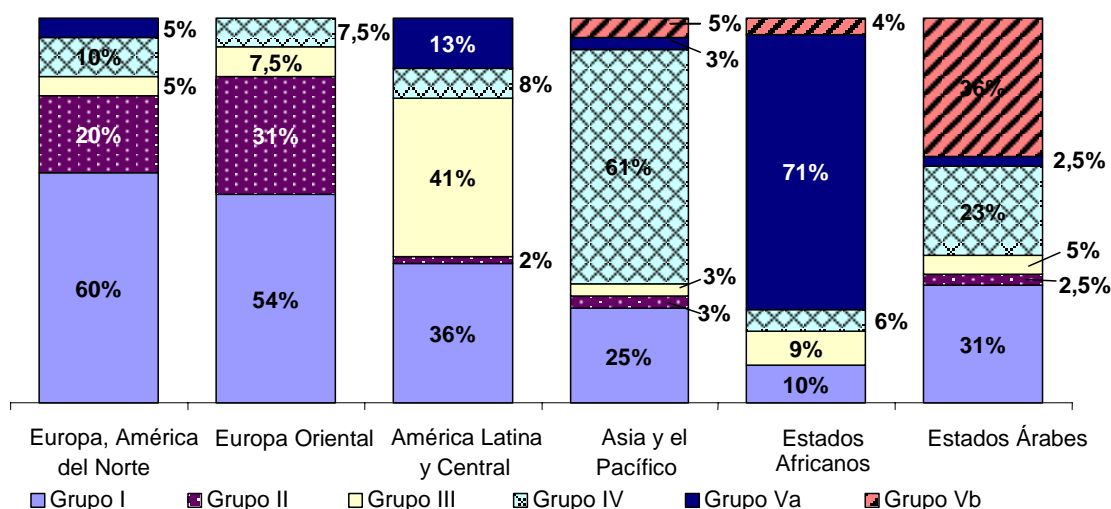
24. Como se muestra en el Cuadro 12, los grupos regionales tienen la mayor representación en las oficinas fuera de la Sede ubicadas en sus propias regiones geográficas, excepto en Europa Oriental, donde el Grupo I es el más representado.

25. En todas las regiones predominan dos grupos: el grupo regional correspondiente a su propia región (desde el 31% en Europa Oriental hasta el 71% en África), seguido del Grupo I. La predominancia máxima de los grupos regionales en sus respectivas regiones se encuentra en África, Asia y el Pacífico y Europa y América del Norte (entre el 60% y el 71%), mientras que la mínima está en Europa Oriental (31%), los Estados Árabes (36%) América Latina y Central (41%).

<sup>4</sup> De conformidad con el 34 C/5, las categorías son las siguientes: Política general y Dirección: GC, EXB, ODG, IOS, LA, Oficina de Ética, Servicios relacionados con el programa: AFR, Sección de Becas, BPI, BSP, BB, FOR. Apoyo a la ejecución del programa y administración: BFC en la Sede, ERC, HRM, BOC, ADM.

**Cuadro 12**

**Distribución geográfica por grupos regionales en las oficinas fuera de la Sede**



26. En el Anexo VI c) del documento 35 C/INF.19 se facilitan datos pormenorizados sobre los funcionarios que ocupan puestos geográficos en las oficinas fuera de la Sede, por nacionalidad y categoría, al 1º de mayo de 2009. El Anexo VII del documento 34 C/INF.19 contiene información adicional sobre la representación de los grupos regionales en las oficinas fuera de la Sede, por regiones geográficas.

### C. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA SEGÚN EL SISTEMA DE PONDERACIÓN DE PUESTOS

27. En su Resolución 32 C/71, la Conferencia General pidió al Director General que informara acerca de la distribución geográfica del personal de la Secretaría, por categorías y por Estados Miembros, mediante el sistema de ponderación de puestos.

28. A fin de aplicar el sistema de ponderación de puestos, la cifra básica de 850 puestos fue convertida a puntos calculados sobre la base de los puestos del Presupuesto Ordinario aprobados en el documento 34 C/5 y utilizando los parámetros que figuran en el documento 167 EX/35, a saber: se asigna a los puestos P-1 a P-3 un punto cada uno; a los puestos P-4 y P-5, dos puntos; a los puestos D-1 y D-2, tres puntos; y a los puestos de ADG/DDG, cuatro puntos. A resultados de ello, se estableció una cifra básica de 1.433 puntos. La aplicación de los tres factores (el 65% por la condición de miembro, el 30% por la cuota y el 5% por la población) a la cifra básica de 1.433 puntos da por resultado un cupo mínimo y un cupo máximo también expresados en puntos.

29. Como se muestra en el Cuadro 13, la aplicación del sistema de ponderación de puestos a la distribución geográfica al 1º de mayo de 2009 da por resultado:

- una reducción considerable del número de Estados Miembros normalmente representados (de 73 a 41);
- un aumento considerable del número de países insuficientemente representados (de 56 a 82);
- un incremento del número de países con representación superior a la normal (de 29 a 35); en los Anexos VIII y IX del documento 35 C/INF.19 se facilita información detallada al respecto.

30. El análisis de los datos muestra las tendencias siguientes:

- ninguno de los países que pasaron a estar insuficientemente representados, de resultas de la aplicación de la ponderación de puestos, están representados en los puestos de Director;
- la mayoría de los países que pasaron a tener una representación superior a la normal tienen un pequeño cupo geográfico y nacionales en puestos de Director. Tal es el caso de Mauricio, Mozambique, Sierra Leona, Sri Lanka y Uruguay;
- salvo 3 países (Chile, Hungría y Rumania), todos los Estados Miembros ya insuficientemente representados o excesivamente representados en virtud de la fórmula actual no cambiaron de categoría con la introducción de un sistema de ponderación de puestos.

**Cuadro 13**

**Distribución geográfica al 1º de mayo de 2009 según el sistema de ponderación de puestos**

Fórmula actual/fórmula de ponderación de puestos	Estados Miembros excesivamente representados	Estados Miembros normalmente representados	Estados Miembros insuficientemente representados	Estados Miembros no representados
Fórmula de la UNESCO (65% condición de miembro, 30% cuota y 5% población)	29	73	56	35
Fórmula de la UNESCO según el sistema de ponderación de puestos	35	41	82	35

***Evolución de la distribución geográfica según el sistema de ponderación de puestos***

31. Como se indica en el Cuadro 14, las tendencias observadas durante los últimos siete años (junio de 2000 – mayo de 2009) muestran un movimiento claro y positivo hacia la mejora de la representación geográfica al utilizar el método de ponderación de puestos:

- ha aumentado el número de países con representación normal e inferior a la normal (de 38 a 41 y de 62 a 82, respectivamente);
- ha disminuido el número de países excesivamente representados (de 44 en 2000 a 35 en 2009);
- ha disminuido considerablemente el número de países no representados (de 44 en 2000 a 35 en 2009).

**Cuadro 14**

**Evolución de la distribución geográfica según el sistema de ponderación de puestos durante los últimos siete años**

Situación de la representación	1º de junio de 2000	1º de mayo de 2009	Variación con respecto al 1º de junio de 2000
Normal	38 (20%)	41 (21%)	+ 3
Superior a la normal	44 (24%)	35 (18%)	- 9
Inferior a la normal	62 (33%)	82 (43%)	+ 20
<b>Número total de Estados Miembros representados</b>	<b>144 (77%)</b>	<b>158 (82%)</b>	<b>+ 14</b>
No representados	44 (23%)	35 (18%)	- 9
<b>Número total de Estados Miembros</b>	<b>188 (100%)</b>	<b>193 (100%)</b>	<b>+ 5</b>

**Distribución geográfica según un sistema de ponderación de puestos para los funcionarios de la categoría de Director y categorías superiores, por grupo regional**

32. Para aplicar el sistema de ponderación de puestos en la categoría de Director, por grupo regional, se utilizó el método siguiente:

- se asignaron a cada puesto de Director y categorías superiores, de la siguiente manera: D-1 a D-2: tres puntos, y ADG/DDG: cuatro puntos. El número total de puntos obtenidos (313, redondeado a 300), basado en el número de puestos geográficos de Director y categorías superiores del Programa Ordinario aprobados en el documento 34 C/5 (91 D-1/2, 10 ADG y 1 DDG), se distribuyeron por igual entre los grupos regionales para llegar a un “número ideal de puntos” correspondientes a una representación normal;
- además, se establece un “número actual de puntos” para cada grupo regional sobre la base de la situación actual de los puestos ocupados en cada grupo, al 1º de mayo de 2009.

33. Las conclusiones son las siguientes (Cuadro 15):

- el Grupo I se sitúa muy por encima del “número ideal de puntos”;
- el Grupo V a) y el Grupo IV se encuentran tres puntos por encima y cuatro puntos por debajo del número ideal, respectivamente;
- los Grupos II, III y V b) se encuentran muy por debajo del “número ideal de puntos”.

**Cuadro 15**

**Número ideal de puntos y situación actual por grupo regional**

Grupos regionales	Número ideal de puntos	Situación actual (al 1º de mayo de 2009)	Comparación con la media
Grupo I	50	121	+ 71
Grupo II	50	12	- 38
Grupo III	50	29	- 21
Grupo IV	50	46	- 4
Grupo V a)	50	53	+ 3
Grupo V b)	50	26	- 24
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>287</b>	<b>- 13</b>

**D. CONTRATACIÓN EXTERNA EN RELACIÓN CON LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

34. En noviembre de 2003, en su Resolución 32 C/71 la Conferencia General invitó al Director General a velar por que, como mínimo, el 50% de los puestos abiertos a candidaturas externas fuesen ocupados por candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Durante los últimos tres bienios (desde enero de 2004 hasta mayo de 2009), se cumplió este objetivo del 50%, con un total de 91 candidatos de países subrepresentados o no representados nombrados en puestos sujetos a distribución geográfica, de un total de 182 nombramientos (Cuadro 16).

35. De enero de 2008 a mayo de 2009, fueron nombrados 37 candidatos externos en puestos sujetos a distribución geográfica anunciados externamente. De estos 37 candidatos externos, 13 eran nacionales de países subrepresentados y constituyeron el 35% de los candidatos externos nombrados durante este periodo. Estas cifras no incluyen todavía el número de jóvenes profesionales contratados en 2009, que comprenden 10 nombramientos de países no representados (2) y subrepresentados (8) que se incorporarán a la Secretaría en septiembre de 2009. Con su llegada aumentará de 13 a 23 el número de contrataciones externas de países no representados o con una representación inferior a la normal (estimación del 49%).

**Cuadro 16****Candidatos externos de países no representados o insuficientemente representados nombrados en puestos geográficos**

	<b>Enero de 2004 – mayo de 2009</b>	<b>Enero de 2008 – mayo de 2009</b>	<b>Enero de 2008 – mayo de 2009 (incluidos 10 jóvenes profesionales)*</b>
<b>Número de candidatos externos nombrados en puestos geográficos</b>	<b>182</b>	<b>37</b>	<b>47*</b>
<b>Número de candidatos externos de países subrepresentados y no representados</b>	<b>91 (50%)</b>	<b>13 (35%)</b>	<b>23 (49%)</b>
- Candidatos de países subrepresentados	76	13	21
- Candidatos de países no representados	15	-	2

\* 10 Jóvenes Profesionales contratados en mayo de 2009 se incorporarán a la Organización en septiembre de 2009, 8 de países subrepresentados y 2 de países no representados.

**E. REPERCUSIONES DE LAS JUBILACIONES SOBRE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA**

36. Desde enero de 2007, 131 funcionarios en puestos geográficos se han jubilado. Las repercusiones en la distribución geográfica han sido importantes, ya que 14 países han pasado a estar subrepresentados y 8 a no estar representados. Tres países con una representación superior a la normal pasaron a estar normalmente representados.

37. Durante los próximos cinco años se jubilarán 172 funcionarios que ocupan puestos sujetos a la distribución geográfica, lo cual representa el 24% del número total de tales funcionarios (Cuadro 17). En la categoría de Director y categorías superiores, 51 funcionarios de 92 (el 55%) se jubilarán durante el mismo periodo. Como se muestra en el Cuadro 18, un total de 88 funcionarios que han de jubilarse a lo largo de los próximos cinco años son ciudadanos de Estados Miembros excesivamente representados, 56 provienen de países normalmente representados y 28 de países subrepresentados. En los Anexos X y XI del documento 35 C/INF.19 se facilita información detallada al respecto.

**Cuadro 17****Jubilaciones de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores a lo largo de los cinco próximos años (de mayo de 2009 a mayo de 2014)**

	<b>DDG y ADG</b>	<b>D2</b>	<b>D1</b>	<b>P5</b>	<b>P4</b>	<b>P3</b>	<b>P1/P2</b>	<b>Total</b>
<b>Número total de funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica</b>	11	22	59	131	169	198	135	725
<b>Número total de jubilaciones a lo largo de los cinco próximos años</b>	9	14	28	54	34	18	15	172
<b>% de jubilación</b>	<b>82%</b>	<b>64%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>20%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>24%</b>

**Cuadro 18**

**Jubilaciones de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores  
a lo largo de los próximos cinco años  
(de mayo de 2009 a mayo de 2014)  
por categoría de distribución geográfica**

	<b>Excesivamente representados</b>	<b>Normalmente representados</b>	<b>Insuficientemente representados</b>	<b>Total</b>
<b>Número total de puestos sujetos a representación geográfica ocupados</b>	302	305	118	725
<b>Número total de jubilaciones a lo largo de los próximos cinco años</b>	88	56	28	172
<b>Porcentaje de jubilaciones para cada categoría</b>	<b>29%</b>	<b>18%</b>	<b>24%</b>	<b>24%</b>

38. La elevada renovación de los próximos años dará oportunidad de mejorar aún más la distribución geográfica. Las jubilaciones repercutirán en todas las categorías, pero sobre todo en los países excesiva e insuficientemente representados. Las repercusiones de las jubilaciones en la distribución geográfica se observan atentamente y se integrarán en las estrategias de contratación. Durante el próximo bienio (hasta diciembre de 2011), debido a las jubilaciones venideras, 9 países corren el riesgo de pasar a estar subrepresentados y 8 a no estar representados. Por otro lado, 7 países pasarían de estar excesivamente representados a estar normalmente representados.

#### **F. INFORME SOBRE LOS PROGRESOS REALIZADOS EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS ENCAMINADAS A MEJORAR LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DEL PERSONAL**

39. La Conferencia General invitó al Director General a que, con carácter prioritario, buscara con los Estados Miembros la manera de aumentar el número de candidatos calificados de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados para puestos de la Secretaría. De enero de 2007 a mayo de 2009, la Secretaría emprendió las iniciativas siguientes:

40. Talleres de contratación: la Oficina de Gestión de Recursos Humanos participó en varias ferias del empleo en 2008 y 2009, junto con otros organismos de las Naciones Unidas. Estos eventos permitieron a los candidatos interesados estudiar las posibilidades de empleo en la UNESCO, obtener información sobre el mandato y las actividades de la Organización, así como sobre el proceso de contratación. La UNESCO participó en los siguientes eventos relativos a los empleos y las carreras:

- La Comisión Nacional China para la UNESCO organizó en marzo de 2008 un foro de contratación. El Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos hizo una serie de presentaciones a los posibles candidatos en tres universidades en Beijing y Xian. Asimismo, se celebraron reuniones con la Comisión Nacional China para la UNESCO y funcionarios gubernamentales con objeto de encontrar posibles candidatos calificados para futuras vacantes. Esta misión tuvo por resultado un aumento en el número de personas que presentan su candidatura para puestos en la UNESCO.

- El Día Internacional de las Organizaciones organizado por la Universidad de Columbia, Nueva York en noviembre de 2008, con la participación de algunos organismos de las Naciones Unidas. Fueron invitadas otras universidades: Universidad de Harvard, Universidad de Pennsylvania, Universidad de Princeton, Universidad Rutgers del Estado de Nueva Jersey, Universidad de Nueva York, Instituto de Tecnología de Massachusetts, Universidad de Cornell y Yale. Este evento consistió en un día de presentación institucional individual para cada Organización y posibilidades de intercambio informal sobre una feria de empleos. Después de esta misión se observó un aumento en el número de candidatos para puestos en la UNESCO.
- En abril de 2009 el Ministerio de Relaciones Exteriores de Corea organizó una exposición sobre empleos, en la que participó el Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) junto con otros organismos.
- Jornadas de información sobre carreras en Barcelona (junio de 2008), Lausana (marzo de 2009) y París (Assas e IEP-Paris, mayo y junio de 2009).

41. Durante 2008-2009 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) tomó algunas medidas dinámicas para mejorar la representación geográfica en la Secretaría, en particular la de los grupos regionales III y IV. El Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se dio cita con las comisiones nacionales del GRULAC para recabar sus sugerencias sobre cómo mejorar la distribución geográfica en sus países y concertar actividades comunes. Se escogieron cuatro países piloto no representados del GRULAC –Paraguay, San Vicente y las Granadinas, República Bolivariana de Venezuela y República Dominicana– para trabajar de forma individualizada con HRM a fin de formular estrategias concretas para mejorar su representación en la UNESCO.

42. La Secretaría sigue aplicando otras medidas dinámicas concretas, como la inclusión de por lo menos un candidato de Estados Miembros no representados o con representación inferior a la normal en las listas finales para los nombramientos en puestos del Cuadro Orgánico.

### **Programa de Jóvenes Profesionales**

43. El Programa de Jóvenes Profesionales sigue siendo un mecanismo importante para mejorar la distribución geográfica del personal. Para la contratación en 2009, el Director General nombró a 10 jóvenes profesionales que asumirán sus funciones en septiembre de 2009. Dos son de países no representados y 8 de países insuficientemente representados.

44. De esos 10 jóvenes profesionales, seis se asignarán a los sectores del programa como sigue: dos en el Sector de Educación, uno en el de Ciencias Exactas y Naturales, uno en el de Ciencias Sociales y Humanas, uno en el de Cultura y uno en el de Comunicación e Información. Cuatro de esos jóvenes profesionales se asignarán a los siguientes servicios de apoyo al programa y servicios centrales: ERC, IOS, BOC y HRM.

## **PARTE II: EL EQUILIBRIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PERSONAL**

45. En la segunda parte del documento se presenta la situación relativa al equilibrio entre hombres y mujeres del personal al 1º de mayo de 2009, la evolución desde junio de 2000, información sobre el desglose por sexo y categoría y la evolución del equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de Director desde mayo de 2008.

### ***El equilibrio entre hombres y mujeres del personal al 1º de mayo de 2009***

46. Al 1º de mayo de 2009, el equilibrio entre hombres y mujeres del personal internacional del Cuadro Orgánico es el siguiente (Cuadro 19):

- en general, las mujeres representan el 48% del personal del Cuadro Orgánico (P/D) de la Secretaría;
- se ha conseguido la paridad en los puestos de categoría P-1 a P-5, con un 51% de mujeres. La UNESCO tiene la más alta representación de mujeres (junto con el FNUAP) en el Cuadro Orgánico entre las grandes organizaciones de las Naciones Unidas<sup>5</sup>;
- Persiste un desequilibrio importante en los niveles de dirección superiores (Director y categorías superiores), ya que sólo hay un 23% de directoras.

**Cuadro 19**

Situación relativa al equilibrio entre mujeres y hombres al 1º de mayo de 2009\*

Sexo/categoría	M	% M	H	% H	Total
D+	24	23%	81	77%	105
P	415	51%	393	49%	808
<b>TOTAL</b>	<b>439</b>	<b>48%</b>	<b>474</b>	<b>52%</b>	<b>913</b>

\* Funcionarios con contratos de plazo fijo y de duración indeterminada que ocupan puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario y con recursos extrapresupuestarios.

**Tendencias generales desde junio de 2000**

47. Como se indica en el Cuadro 20, desde junio de 2000, salvo en los puestos de dirección de alto nivel, la UNESCO ha logrado una apreciable mejora en la situación relativa al equilibrio entre hombres y mujeres:

- en términos generales, la proporción de mujeres en la Secretaría ha aumentado de modo significativo desde 2000 (del 42% al 48%);
- la proporción de mujeres en los puestos del Cuadro Orgánico (P) aumentó también de modo significativo (del 46% al 51%);
- el número de mujeres en los niveles de dirección superiores (D y categorías superiores) aumentó levemente desde 2000 (del 22% al 23%); sin embargo, durante el mismo periodo, el número de puestos de Director disminuyó en más de un tercio (-53 desde junio de 2000), y el número de directoras se redujo en la misma proporción.

**Cuadro 20**

Evolución del equilibrio entre mujeres y hombres del 1º de junio de 2000 al 1º de mayo de 2009\*

Sexo/categoría	Junio de 2000					Mayo de 2009					Diferencia %M
	M	%M	H	%H	Total	M	%M	H	%H	Total	
D+	34	22%	124	78%	158	24	23%	81	77%	105	+ 1%
P	400	46%	464	54%	864	415	51%	393	49%	808	+ 4%
<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>42%</b>	<b>588</b>	<b>58%</b>	<b>1022</b>	<b>439</b>	<b>48%</b>	<b>474</b>	<b>52%</b>	<b>913</b>	<b>+ 6%</b>

**Equilibrio entre hombres y mujeres por categoría**

48. El desglose por sexo y categoría muestra las tendencias siguientes (Cuadro 21):

- las mujeres están más representadas que los hombres en las categorías P-1, P-2 y P-3, con el 65% y el 56% respectivamente;
- en el grado P-4 y el grado P-5, las mujeres representan el 41% del personal de la Secretaría (el 42% y el 39% respectivamente). Se espera que este número aumente paulatinamente con la evolución profesional de los funcionarios jóvenes (P-1 a P-3).

**Cuadro 21**

**Equilibrio entre hombres y mujeres por categoría al 1º de mayo de 2009\***

	Categoría	M	%M	H	%H	Total
D +	DDG	0	0%	1	100%	1
	ADG	1	10%	9	90%	10
	D2	8	29%	20	71%	28
	D1	15	23%	51	77%	66
<b>Total D y categorías superiores</b>		<b>24</b>	<b>23%</b>	<b>81</b>	<b>77%</b>	<b>105</b>
P	P5	61	39%	96	61%	157
	P4	87	42%	121	58%	208
	P3	135	56%	106	44%	241
	P1/P2	132	65%	70	35%	202
<b>Total P y categorías superiores</b>		<b>415</b>	<b>51%</b>	<b>393</b>	<b>49%</b>	<b>808</b>
<b>TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>		<b>439</b>	<b>48%</b>	<b>474</b>	<b>52%</b>	<b>913</b>

\* Funcionarios con contratos de plazo fijo y de duración indeterminada que ocupan puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario y con recursos extrapresupuestarios.

**Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres**

49. Como pidió la Conferencia General en la Resolución 34 C/82, el Director General aprobó en mayo de 2008 un Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres a fin de alcanzar a más tardar en 2015 una representación paritaria de las mujeres en los puestos de alto nivel (D-1 y categorías superiores). Este Plan de Acción, que se sometió al Consejo Ejecutivo en su 179ª reunión (179 EX/5 VI), se articula en torno a tres ejes: contratación, formación y tutoría y conciliación del trabajo y la vida personal. Este objetivo de paridad entre los sexos debe alcanzarse ciñéndose a lo dispuesto en el Artículo IV de la Constitución de la UNESCO en el que se dispone que, 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.

50. En el Anexo 1 figura un informe detallado de las medidas aplicadas y los resultados obtenidos de mayo de 2008 a mayo de 2009. Dichas medidas atañen a la contratación, la formación y el perfeccionamiento, la conciliación del trabajo y la vida personal, el cuestionario de salida, la información sobre las redes, la paridad entre hombres y mujeres en grupos de trabajo. Ahora bien, se habrán de adoptar nuevas medidas para aumentar efectivamente las proporciones de contratación y cumplir los objetivos de contratación para los puesto de P-5 y D.

## Objetivos de contratación

51. En el Plan se indica que, para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en los puestos de Director en 2015, tres de cada cinco puestos de Director deben ser cubiertos por mujeres, esto es, las mujeres deben representar el 60% de los nombramientos en puestos de Director. Asimismo, debe aumentar el número de mujeres de grado P-5 y el 50% de los puestos de P-5 debe ser cubierto por mujeres.

52. En el Plan de Acción se establecieron objetivos de contratación para cada bienio hasta 2015, tomando en consideración el número de vacantes en la categoría D resultante de las jubilaciones entre 2009 y 2015 (Cuadro 22).

**Cuadro 22**

**Objetivos de paridad entre hombres y mujeres en la categoría D por bienio**

	Dic. 2009	Dic. 2011	Dic. 2013	Dic. 2015
M	30%	37%	44%	50%
H	70%	63%	56%	50%

53. De mayo de 2008 a mayo de 2009, 8 de los 22 nombramientos/ascensos en puestos de Director fueron de mujeres. Por consiguiente, las mujeres representaron el 36% de los nombramientos en puestos de Director, por debajo del objetivo de contratación del 60%. Los 22 nombramientos en la categoría de Director comprendieron 5 contrataciones externas (2 mujeres), 13 nombramientos internos (4 mujeres), 2 ascensos por reclasificación (2 mujeres) y 2 ascensos por méritos (2 hombres).

54. De mayo de 2008 a mayo de 2009, 8 de los 23 nombramientos/ascensos en puestos de P-5 fueron de mujeres, esto es, un 35% por debajo del objetivo de contratación del 50%. Éstos comprendieron 10 contrataciones externas (4 mujeres), 3 nombramientos internos (1 mujer), 5 ascensos por reclasificación (2 mujeres) y 5 ascensos por méritos (1 mujer).

### **Evolución de la representación de las mujeres en los puestos de dirección de alto nivel desde mayo de 2008**

55. Desde mayo de 2008, el número de mujeres en puestos de Director y categorías superiores permaneció en un 23%. La representación de mujeres en la categoría P-5 también permaneció estable en un 39% (Cuadro 23). Estos resultados se explican por la proporción de contratación de mujeres en los puestos de P-5 y de Director que sigue siendo insuficiente para aumentar el porcentaje de mujeres en esas categorías.

56. Ahora bien, los objetivos de paridad del 30% para fines de 2009 (Cuadro 22) todavía pueden alcanzarse si el 60% de las contrataciones en la categoría D son de mujeres. Cabe señalar asimismo que las medidas relativas a la contratación deben aplicarse “sin que ello vaya en detrimento del principio de distribución geográfica del personal” (Resolución 34 C/82.4). Por consiguiente, el desafío consiste en buscar y atraer a mujeres que ocupen puestos de alto nivel de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, a fin de lograr los dos objetivos: el de la distribución geográfica y el del equilibrio entre hombres y mujeres.

**Cuadro 23**

**Situación del equilibrio entre hombres y mujeres en las categorías P-5 y D de mayo de 2008 (inicio del Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres) a mayo de 2009\***

Sexo/ categoría	Mayo de 2008					Mayo de 2009					Diferencia %M
	M	%M	H	%H	Total	M	%M	H	%H	Total	
D+	23	23%	77	77%	100	24	23%	81	77%	105	ninguna
P-5	67	39%	106	61%	173	61	39%	96	61%	157	ninguna

\* Funcionarios con contratos de plazo fijo y de duración indeterminada que ocupan puestos financiados con cargo al Presupuesto Ordinario y con recursos extrapresupuestarios.

57. En el Cuadro 24 se muestra que las candidatas a puestos de Director representan menos del 30% del número total de candidatos.

**Cuadro 24**

**Número de candidatas a puestos P-5/D desde enero de 2008**

		M	%M	H	%H	Total
Puestos de categoría D	ADG	34	24%	110	76%	144
	D2	233	24%	720	76%	953
	D1	679	30%	1.596	70%	2.275
	<b>Total</b>	<b>946</b>	<b>28%</b>	<b>2.426</b>	<b>72%</b>	<b>3.372</b>
Puestos de categoría P-5		1.131	29%	2.830	71%	3.961

## CONCLUSIÓN

58. El principal criterio en los nombramientos de personal es reunir las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia técnica, como se estipula en el Artículo VI de la Constitución de la UNESCO. A reserva de este criterio principal, el personal habrá de ser nombrado a base de la más amplia representación geográfica posible. El mejoramiento del equilibrio entre hombres y mujeres debe alcanzarse ciñéndose a lo dispuesto en el Artículo VI de la Constitución de la UNESCO, y sin que ello vaya en detrimento del principio de distribución geográfica del personal.

59. En cuanto a la representación geográfica, se observa desde mayo de 2000 una tendencia clara y positiva a una distribución geográfica equilibrada del personal. Cinco Estados Miembros se han incorporado a la UNESCO, con lo que el número total de Estados Miembros asciende ahora a 193. Actualmente están representados en la Secretaría 14 Estados Miembros más, por lo que el porcentaje total de los Estados Miembros representados es del 82%. La UNESCO ocupa el lugar más alto con respecto a otros organismos de las Naciones Unidas. Además, ha seguido aumentando el número de países con representación normal, al mismo tiempo que el nivel de representación superior a la normal disminuyó moderadamente, lo cual confirma las tendencias positivas generales. La UNESCO ha logrado también alcanzar el objetivo fijado por la Conferencia General de una contratación del 50% de países no representados o con una representación inferior a la normal en puestos geográficos entre enero de 2004 y mayo de 2009.

60. Llevará tiempo lograr una distribución geográfica equilibrada. A corto y medio plazo, será preciso redoblar atención y esfuerzos para lograr una continua mejora de la representación geográfica en la Secretaría y hacer frente, en particular, a las probables repercusiones de las jubilaciones en el número de países representados en la Secretaría. Gracias a las medidas que la Secretaría ha aplicado, y a la movilización permanente de todos los asociados clave (los Estados Miembros y las comisiones nacionales), la Secretaría confía en que la situación siga mejorando de forma constante hacia un equilibrio geográfico equitativo.

61. En mayo de 2009, se ha logrado el equilibrio entre hombres y mujeres en la Secretaría (el 48% son mujeres) y la paridad (51%) en el Cuadro Orgánico (P-1 a P-5). La UNESCO es uno de los organismos que ha obtenido mejores resultados a este respecto. Persiste, empero, un desequilibrio en los puestos de Director y categorías superiores, donde las mujeres representan sólo el 23%.

62. En los próximos cinco años, la UNESCO experimentará una renovación de aproximadamente el 20% de su personal debido a las jubilaciones, y el 56 % de los puestos de Director y categorías superiores. Esto ofrecerá una buena oportunidad de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres, en particular en las categorías superiores. Además, en virtud del desarrollo de la carrera de las mujeres jóvenes (que constituyen el 60% del personal de categoría P-1 a P-3), éstas irán cubriendo paulatinamente los puestos de dirección superiores. La Secretaría seguirá redoblando sus esfuerzos por lograr que se contrate a más mujeres en todos los niveles de la Organización, en particular en los puestos más elevados, a fin de alcanzar el objetivo de la paridad en las categorías superiores en 2015.

### **Proyecto de resolución**

63. A la luz de lo expuesto en el presente documento, la Conferencia General podría aprobar una resolución del siguiente tenor:

La Conferencia General,

Recordando la Resolución 34 C/82 y la Decisión 177 EX/50,

Habiendo examinado los documentos 35 C/35 y 35 C/INF.19,

1. Recordando que para contratar al personal sigue siendo primordial que éste reúna las más altas cualidades de integridad, eficiencia y competencia técnica,
2. Toma nota de la información proporcionada por el Director General sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal al 1º de mayo de 2009;
3. Acoge con beneplácito las tendencias positivas generales de la representación geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría desde junio de 2000;
4. Toma nota también de la aplicación de medidas concretas destinadas a mejorar la distribución geográfica, en particular con respecto a los Estados Miembros no representados e insuficientemente representados;
5. Toma nota además de la aplicación de medidas concretas destinadas a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de dirección de alto nivel en la Secretaría;
6. Invita al Director General a presentar al Consejo Ejecutivo en su 185ª reunión una nota informativa sobre la situación de la distribución geográfica y un informe sobre los avances en el logro del equilibrio entre hombres y mujeres en las categorías superiores, y a presentarle en su 187ª reunión un informe completo al respecto;
7. Invita al Director General a que le presente, en su 36ª reunión, un informe sobre la situación de la distribución geográfica y el equilibrio entre hombres y mujeres del personal de la Secretaría.

## ANEXO 1

PLAN DE ACCIÓN DE LA UNESCO  
PARA LA PARIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES<sup>6</sup>

1. <b>CONTRATACIÓN</b>		
<b>Resultados esperados</b>	<b>Medidas para aplicar la estrategia</b>	<b>Resultados obtenidos (mayo de 2009)</b>
Representación del 50% en los puestos de dirección (D) en 2015	<b><i>Evaluación de la situación</i></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> </ul>	Se han establecido objetivos de contratación para el periodo 2008-2015 con los siguientes sectores y oficinas: ED, CLT, CI, SC, SHS, ERC y BFC. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (HRM) supervisará trimestralmente los resultados de los sectores y oficinas con respecto a los objetivos.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crear mecanismos de supervisión y presentación de informes</li> </ul>	Desde junio de 2008 HRM prepara un informe mensual sobre la situación relativa a la paridad entre hombres y mujeres, que comprende: el desglose por sexo y categoría del personal, la evolución del número de mujeres por categoría y el porcentaje de mujeres por categoría. También informa mensualmente de los avances realizados en la consecución de los objetivos de contratación para los puestos de Director y de categoría P-5.
	<b><i>Incrementar el número de candidatas</i></b>	
	<b>Medida 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer una lista de asociaciones profesionales de mujeres</li> <li>▪ Validar las listas de asociaciones y redes con los sectores y oficinas</li> <li>▪ Contactar a las asociaciones y redes profesionales de mujeres competentes</li> <li>▪ Anunciar los puestos de Director y categorías superiores en las redes</li> </ul>	Los sectores del programa han establecido y validado listas de asociaciones y redes profesionales.  HRM ha contactado asociaciones profesionales a fin de obtener su apoyo para la publicación de los anuncios de vacantes de puestos de alto nivel en sus respectivos sitios web.
	<b>Medida 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modificar en los anuncios de vacante de los puestos la frase en que se alienta a las mujeres calificadas a presentar su candidatura para los puestos anunciados</li> </ul>	El texto de los anuncios externos de vacante de la UNESCO se modificó y ahora reza así: <i>“La UNESCO está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres en su programación y con la paridad ente los sexos en la Secretaría. Por consiguiente, alienta a la presentación de candidaturas de mujeres o de nacionales de Estados Miembros insuficientemente representados o no representados”</i> .
<b>Medida 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incrementar el número de funcionarias de grado P-5 aplicando una proporción de contratación de 1 a 1</li> </ul>	Se indicó a los sectores y oficinas que, para lograr en 2015 la paridad entre hombres y mujeres en la categoría P-5 en la Organización, uno de cada dos puestos de categoría P-5 debía ser cubierto por una mujer. Los objetivos se fijaron en consonancia con las distintas situaciones de los sectores en cuanto a dotación de personal.  Desde mayo de 2008, 8 de 23 nombramientos/ascensos en puestos P-5 fueron de mujeres, lo que representa una proporción del 35%, por debajo del objetivo del 50%. HRM supervisa periódicamente los avances con respecto a los objetivos.	

6

El Plan de Acción de la UNESCO para la paridad entre hombres y mujeres se presentó en la 179ª reunión del Consejo Ejecutivo (abril de 2008). El texto completo figura en el documento 179 EX/5 Parte I (VI).

<b>Incrementar el número de mujeres seleccionadas para puestos de dirección</b>		
	<b>Medida 4</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar una proporción de contratación de tres mujeres por cada dos hombres para los puestos de dirección</li> </ul>	<p>Se indicó a los sectores y oficinas que, para lograr en 2015 la paridad entre hombres y mujeres en los puestos de D-1 y categorías superiores en la Organización, tres de cada cinco puestos de esas categorías debían ser cubiertos por mujeres. Los objetivos se fijaron en consonancia con las distintas situaciones de los sectores en cuanto a dotación de personal.</p> <p>Desde mayo de 2008, 8 de 22 nombramientos/ascensos en puestos Director fueron de mujeres, lo que representa una proporción del 36%, por debajo del objetivo del 60%. HRM supervisa periódicamente los avances con respecto a los objetivos.</p>
	<b>Medida 5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en los comités de selección (para los puestos de categorías P-5, de Director y categorías superiores)</li> </ul>	<p>HRM pidió a los responsables de la contratación que en los grupos de evaluación para los puestos de P-5 y de Director y categorías superiores hubiese un equilibrio entre hombres y mujeres. La paridad entre hombres y mujeres se ha establecido sistemáticamente en estos grupos desde que el representante de HRM que participa en todos los grupos de evaluación para puestos de alto nivel ha supervisado esta cuestión.</p>
	<b>Medida 6</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigir que en las listas restringidas para puestos de Director y categorías superiores figuren al menos dos mujeres candidatas cualificadas</li> </ul>	<p>Se pidió a los sectores y oficinas que incluyeran en las listas restringidas para puestos de Director y categorías superiores al menos dos mujeres candidatas cualificadas. HRM supervisa periódicamente esta cuestión.</p>
<b>2. FORMACIÓN Y TUTORÍA</b>		
<b>Resultados esperados</b>	<b>Medidas para aplicar la estrategia</b>	<b>Resultados obtenidos (mayo de 2009)</b>
Mejor promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres mediante iniciativas de aprendizaje especiales	<b>Medida 7</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar y aplicar un programa sobre gestión destinado a las funcionarias de grado P-4 y P-5, comprendido un programa de tutoría</li> </ul>	<p>En diciembre de 2008 se llevó a cabo un estudio para determinar las necesidades de aprendizaje de todas las mujeres de categoría P-3 a P-5, con miras a preparar mejor la formación apropiada.</p> <p>Los resultados del estudio se están utilizando para elaborar el programa de formación. Este programa, cuya finalidad es mejorar las competencias de dirección y liderazgo del personal femenino P-4/P-5, consta de 13 módulos. En la mayoría de los módulos habrá instrumentos de evaluación de las competencias. Cada participante elaborará un plan de acción y recibirá tutoría durante un año después de la formación. En noviembre de 2009 se llevará a cabo un programa piloto de cinco días con un grupo de mujeres de categoría P-4/P-5 seleccionadas entre los distintos sectores/oficinas y unidades fuera de la Sede.</p>
	<b>Medida 8</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir a la creación de redes oficiosas de funcionarias que ocupan cargos directivos; establecer redes horizontales (de apoyo mutuo) y verticales (de tutoría)</li> </ul>	<p>Se crearán redes informales de mujeres que ocupan puestos de alto nivel después del programa de formación.</p>

<b>Integración de la problemática de la igualdad entre los sexos en la formación</b>		
	<b>Medida 9</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizar a la problemática de la igualdad entre los sexos en los cursos de formación para funcionarios recién contratados; incluir la problemática de la igualdad entre los sexos en el módulo de formación institucional</li> </ul>	El módulo de formación institucional se revisó y se introdujo el elemento relativo a la igualdad entre hombres y mujeres.
	<b>Medida 10</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incluir la sensibilización a la problemática de la igualdad entre los sexos en el Programa de Liderazgo y Gestión del Cambio)</li> </ul>	La sensibilización a la problemática de la igualdad entre los sexos se tendrá en cuenta para la elaboración del nuevo Programa de Liderazgo (previsto para fines de 2009).
<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>Resultados obtenidos (mayo de 2009)</b>
Establecimiento de medidas destinadas a conciliar el trabajo y la vida personal para facilitar la evolución y el perfeccionamiento profesional	<b>Medida 11</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuir a las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas relativas al empleo de los cónyuges Participando en la Asociación local de cónyuges expatriados en el lugar de destino (LESA), Francia, creada por la OCDE y la ESA</li> <li>▪ Crear un sitio web de la LESA en Francia y aportar financiación a los programas para el empleo de los cónyuges, comprendidos los realizados sobre el terreno</li> </ul>	<p>HRM está trabajando con OCDE/ESA a fin de crear una Asociación para el empleo local de cónyuges (LESA) en París.</p> <p>Se creó el contenido del sitio web de la LESA y éste ya está en funcionamiento.</p> <p>La UNESCO ha contribuido a los programas de empleo de cónyuges compartiendo los gastos.</p>
	<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>	Se elaboró un cuestionario de entrevista final que se utilizará con todos los funcionarios que dejen la Organización (por otros motivos que la jubilación) a partir de julio de 2009.
<b>4. OTRAS MEDIDAS</b>		
<b>Resultados esperados</b>	<b>Medidas para aplicar la estrategia</b>	<b>Resultados obtenidos (mayo de 2009)</b>
Equilibrio entre hombres y mujeres en los comités mixtos de gestión del personal que se ocupan de asuntos relacionados con éste	<b>Medida 13</b> <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>	HRM ha revisado la composición de los comités que se ocupan de asuntos relacionados con el personal y desde junio de 2008 se ha velado por que haya un equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de dichos comités.