



Consejo Económico y Social

Distr. general
12 de octubre de 2017
Español
Original: inglés

Comisión de Estupefacientes

Continuación del 60º período de sesiones

Viena, 7 y 8 de diciembre de 2017

Tema 3 c) del programa

Directrices de política del programa contra la droga de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y fortalecimiento del programa contra la droga y del papel de la Comisión de Estupefacientes como su órgano rector, incluidas cuestiones administrativas, presupuestarias y de gestión estratégica: composición del personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y otros asuntos conexos

Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal

Continuación del 26º período de sesiones

Viena, 7 y 8 de diciembre de 2017

Tema 3 d) del programa

Cuestiones de gestión estratégica, presupuestarias y administrativas: composición del personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y otros asuntos conexos

Equilibrio de género y representación geográfica en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Informe del Director Ejecutivo

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución 59/9 de la Comisión de Estupefacientes y con la resolución 25/4 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal. En él se describen los esfuerzos y las actividades de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para alcanzar el equilibrio de género y la representación geográfica más amplia posible en su plantilla de personal.



I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 59/9 de la Comisión de Estupefacientes, titulada “Ejecución del presupuesto del Fondo del Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas correspondiente al bienio 2016-2017”, y en la resolución 25/4 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, titulada “Ejecución del presupuesto del Fondo de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y la Justicia Penal correspondiente al bienio 2016-2017”.

2. En esas resoluciones, las Comisiones recordaron la resolución [69/251](#) de la Asamblea General, en que la Asamblea, entre otras cosas, observó con desaliento los escasos progresos realizados en el logro del objetivo del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas, especialmente en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, y solicitó a la Comisión de Administración Pública Internacional que alentase a las organizaciones del régimen común a que aplicasen plenamente las medidas y políticas de equilibrio de género vigentes. Asimismo, en las resoluciones 59/9 y 25/4, las Comisiones solicitaron al Director Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) que intensificara los esfuerzos de la Oficina por lograr el objetivo del equilibrio de género en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores, incluidos los representantes en las oficinas extrasede, respetando lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, entre otras cosas mediante la intensificación de las iniciativas de divulgación, y que informara a las Comisiones en sus períodos de sesiones siguientes sobre los progresos que se hubieran alcanzado gracias a esas medidas.

3. En la continuación de sus períodos de sesiones 59º y 25º, respectivamente, la Comisión de Estupefacientes y la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal expresaron su reconocimiento por el informe sobre el equilibrio de género y la representación geográfica en la UNODC ([E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15](#) y [E/CN.7/2016/18/Corr.1-E/CN.15/2016/15/Corr.1](#)) y por los esfuerzos realizados por la administración de la UNODC para mejorar el equilibrio de género y la representación geográfica.

4. La UNODC, como parte de las Naciones Unidas, reitera su compromiso de alcanzar los objetivos del equilibrio geográfico y de género y defender el valor fundamental de la Organización del respeto de la diversidad, que exige que hombres y mujeres reciban el mismo trato y que ninguna persona o grupo sea discriminado, así como el compromiso de incorporar una perspectiva de género en la labor sustantiva.

5. A fin de apoyar la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género, establecida por el Secretario General y aprobada por el Grupo Superior de Gestión el 23 de agosto de 2017, que se dio a conocer a todo el personal el 13 de septiembre de 2017, el Director Ejecutivo de la UNODC sigue aplicando determinados indicadores del desempeño, medidas y metas en lo que respecta al porcentaje de funcionarias en puestos superiores y no superiores del Cuadro Orgánico, y fija metas para el nombramiento de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o de Estados Miembros que corran el riesgo de quedar insuficientemente representados. Esas metas se documentan en el pacto del personal directivo superior que firman anualmente el Secretario General y el Director Ejecutivo.

6. El propósito del indicador de la representación geográfica es lograr que los jefes de departamentos y oficinas contribuyan a reducir el número de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, así como de Estados Miembros que corran el riesgo de quedar insuficientemente representados, en consonancia con el sistema de los límites convenientes. La meta mide todas las medidas de nombramiento inicial, renovación del nombramiento, ascenso, traslado y reasignación de personal adoptadas en relación con los puestos vacantes.

7. En 2016, la UNODC alcanzó las metas de representación de la mujer en los puestos no superiores (P-1 a P-4) y superiores (P-5 a D-2) del Cuadro Orgánico, como se muestra en el cuadro que figura a continuación. Sin embargo, la Oficina no cumplió la meta

relativa al nombramiento de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, o de Estados Miembros que corrieran el riesgo de quedar insuficientemente representados, en los 10 puestos anunciados en 2016 que estaban sujetos al sistema de los límites convenientes. Al 31 de diciembre de 2016, el 21% (75) de los funcionarios de la UNODC procedían de Estados Miembros insuficientemente representados, el 29% (104) procedían de Estados Miembros adecuadamente representados y el 50% (176) procedían de Estados Miembros excesivamente representados. Con respecto a las selecciones hechas en 2016, el 21% de los candidatos seleccionados (13) eran de Estados Miembros insuficientemente representados, el 30% (18), de Estados Miembros adecuadamente representados y el 49% (30), de Estados Miembros excesivamente representados.

Desempeño de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en 2016, en relación con el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos
(porcentaje)

<i>Medida del desempeño</i>	<i>Meta para 2016^a</i>	<i>Número alcanzado al 31 de diciembre de 2016</i>
Nombramientos de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o de Estados Miembros que corren el riesgo de quedar insuficientemente representados ^b	50	10
Funcionarias en puestos superiores en el Cuadro Orgánico (P-5, D-1, D-2 y equivalentes)	39	39
Funcionarias en puestos no superiores en el Cuadro Orgánico (P-1 a P-4 y equivalentes)	45	45

^a Las metas para 2017 están actualmente en estudio.

^b La situación de cada Estado Miembro con respecto al intervalo conveniente de representación puede consultarse en la dirección <https://hrinsight.un.org/analytics/> (este sitio web está protegido por contraseña, pero los Estados Miembros tienen acceso a él).

II. Información actualizada sobre los cuatro factores clave de la Estrategia de igualdad de género para 2030

8. Además de los esfuerzos dirigidos por la Secretaría, la UNODC sigue trabajando para lograr la paridad de género. En el presente informe se destacan los progresos realizados en ese sentido desde la publicación del informe anterior (E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15 y E/CN.7/2016/18/Corr.1-E/CN.15/2016/15/Corr.1) en las esferas de la contratación y la retención, la promoción de las perspectivas de carrera, la cultura institucional y la arquitectura de apoyo.

9. En mayo de 2017, la UNODC puso en marcha un proyecto mundial sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, que administra la Oficina del Director Ejecutivo. El proyecto tiene por objeto establecer el marco institucional para lograr la igualdad de género promoviéndola de una manera coordinada e integral. En este proyecto se abordan tanto la paridad de género en el personal como la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades de la UNODC, y actualmente se están elaborando una estrategia y un plan de acción para la igualdad de género que incluirán actividades, como las que se describen a continuación, encaminadas a lograr la paridad de género entre el personal.

Contratación y retención

10. La UNODC sigue intensificando sus esfuerzos con respecto a las actividades de divulgación, la distribución de estadísticas, los procesos de selección y la colaboración con los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer, como se describió detalladamente en el informe anterior. La UNODC asistió a siete eventos de divulgación en 2016 y a otros seis en el período comprendido entre enero y octubre de 2017; esos eventos se celebraron en cinco países (Alemania, Austria, Eslovaquia, Finlandia y Francia), por invitación de los Estados Miembros y sobre la base de los recursos disponibles. Asimismo, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la UNODC sigue comunicando las vacantes de categoría superior a las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Viena y transmite los anuncios de vacantes a la Dependencia de Extensión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en Nueva York para que los difunda a través de los canales de las Naciones Unidas en los medios sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn). También proporciona información sobre la distribución de género y geográfica actual del personal de la UNODC, con cada recomendación de selección que somete a la consideración del Director Ejecutivo.

11. Además de las iniciativas descritas en el informe anterior, la UNODC ha elaborado sesiones de información en línea sobre la contratación para informar al personal acerca de la política del nuevo sistema de selección del personal y de movilidad planificada. Esas sesiones tienen por objeto proporcionar a los funcionarios una clara comprensión de las políticas de contratación actuales. En el cuarto trimestre de 2017, el personal directivo superior de la UNODC examinó los progresos realizados hacia la paridad de género y el equilibrio geográfico en una reunión del Comité Ejecutivo y confirmó el apoyo a la prosecución de los esfuerzos en ese sentido.

12. En la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género, se considera que la paridad se sitúa en el intervalo del 47% al 53%. Como se puede ver en el cuadro 1 del anexo del presente informe, al 31 de diciembre de 2016, en la UNODC se había alcanzado el equilibrio de género en la categoría P-3, mientras que en la categoría P-2 las mujeres representaban el 55% de los funcionarios, y en la categoría P-4, solo el 39%. Sin embargo, esta constituía una mejora en dos puntos porcentuales con respecto a 2015. En la categoría P-5, las mujeres representaban el 44% de los funcionarios, igual que en 2015. En la categoría D-1, el 38% de los funcionarios eran mujeres, frente al 31% en 2015, lo que representaba un aumento de siete puntos porcentuales. Actualmente no hay mujeres en la categoría D-2 (en la que, en este momento, hay dos puestos ocupados y una vacante) ni en la categoría de Secretario General Adjunto (en la que existe un solo puesto). Como se indica en el cuadro 2 del anexo, al 31 de diciembre de 2016, en la sede de la UNODC se había alcanzado el equilibrio de género en las categorías P-4, P-5 y D-1.

13. Cabe señalar también que ha habido un aumento constante de las candidaturas de mujeres. En 2015, el 31% de los candidatos a puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores fueron mujeres, frente a un 33% en 2016 y un 35% en el período comprendido entre el 1 de enero y el 5 de octubre de 2017¹, lo que representa un aumento de aproximadamente dos puntos porcentuales por año. Asimismo, vale la pena destacar que en 2016 el porcentaje de mujeres seleccionadas fue mayor que el porcentaje de mujeres que se habían presentado para los puestos. Por ejemplo, en la categoría P-3, donde el 34,11% de los candidatos eran mujeres, las mujeres representaron el 56,25% de los candidatos seleccionados. En el anexo del presente informe figuran estadísticas detalladas de la distribución por género del personal de la UNODC en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores y de los candidatos a puestos en esas categorías, así como del género y el país de nacionalidad de los candidatos seleccionados para ocupar puestos en las diversas categorías de la plantilla de la UNODC.

¹ El 5 de octubre fue la fecha límite para la inclusión de datos de 2017 en el presente informe.

Promoción de las perspectivas de carrera

14. La UNODC sigue apoyando la preparación profesional; los talleres, cursos en línea y otros recursos; las actividades de promoción de las perspectivas de carrera; el examen de los programas de aprendizaje y desarrollo; y la asistencia para el empleo de los cónyuges, como se describió detalladamente en el informe anterior. Por ejemplo, desde la puesta en marcha del programa de preparación profesional en 2014, instructores del Servicio de Gestión de Recursos Humanos han impartido más de 556 horas de preparación individual, el 70% de ellas a mujeres.

15. La UNODC también procura fortalecer las perspectivas de carrera de las mujeres y, por primera vez, se realizaron sesiones de capacitación sobre los prejuicios inconscientes para el personal directivo superior (los miembros del Comité Ejecutivo), los representantes de la UNODC sobre el terreno, el personal en general, incluido el personal de las oficinas extrasede (por WebEx), y los profesionales de recursos humanos.

16. En 2017, la UNODC amplió su capacidad interna de facilitar el taller obligatorio sobre la realización de entrevistas basadas en las competencias para los miembros de los grupos entrevistadores mediante la certificación de dos nuevos instructores, y añadió a ese taller una sección específica sobre los prejuicios inconscientes.

17. También en 2017, la UNODC organizó por primera vez un día para llevar a las hijas al trabajo. Ese día, las hijas de los funcionarios pudieron informarse sobre los programas de la UNODC y sobre las posibilidades de carrera en la Oficina. En este evento participaron 38 hijas de funcionarios.

18. En 2018 se pondrá en marcha un programa de mentorías en virtud del cual cada funcionario de las categorías de P-2 a P-4 estará en contacto con un funcionario de las categorías superiores del Cuadro Orgánico, que le ofrecerá asesoramiento y orientación profesional. Se prestará especial atención a la selección de mentores para las mujeres.

19. En 2018 se dictará también en Viena el curso de capacitación titulado “Liderazgo, Mujeres y las Naciones Unidas”, desarrollado por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Se alentará a los funcionarios de las categorías P-4 y P-5 a que participen en este curso para mejorar sus aptitudes de liderazgo. En 2017, dos funcionarias de la UNODC asistieron a este curso en Ginebra.

Cultura institucional

20. La UNODC sigue esforzándose por apoyar las modalidades de trabajo flexibles, el empleo a tiempo parcial, la licencia familiar, de maternidad y de paternidad y la política de lactancia materna, como se describió detalladamente en el informe anterior. En 2016, 11 funcionarios aprovecharon la opción de trabajar al 50% o el 80%, 11 se acogieron a la opción del teletrabajo², 8 a la de trabajar en horarios comprimidos y 1 participó en el programa de licencia sabática.

21. A modo de recordatorio, las modalidades de trabajo flexibles no son un derecho del personal y no todos los tipos de trabajo se prestan a ellas. Por consiguiente, para acogerse a esas modalidades se requiere la aprobación del supervisor.

22. Además de estos esfuerzos, la UNODC está desarrollando un paquete de reintegración para los funcionarios que regresan a la oficina después de, por ejemplo, una licencia parental. Este paquete, titulado “Bienvenido de nuevo”, se introducirá a finales de 2017 y estará a disposición de los funcionarios que vuelvan al trabajo tras una licencia prolongada, como una licencia parental. Su objeto será facilitar la reintegración en el lugar de trabajo después de un largo período de ausencia.

² El teletrabajo permite a un funcionario trabajar hasta dos días por semana desde otro lugar. El porcentaje indica los acuerdos de teletrabajo registrados y no los casos de teletrabajo en circunstancias especiales.

Arquitectura de apoyo

23. Todos los planes y actividades de recursos humanos de la UNODC se basan en la Carta y en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, conforme a lo establecido por la Asamblea General y el Secretario General, y siguen las políticas, prácticas y orientaciones pertinentes de la Sede de las Naciones Unidas.

III. Recomendaciones

24. La Comisión tal vez desee tomar nota de los esfuerzos realizados por la UNODC para lograr el equilibrio de género y una representación geográfica lo más amplia posible en su plantilla de personal.

25. La Comisión tal vez desee recomendar que los Estados Miembros sigan apoyando a la UNODC en sus esfuerzos por atraer y retener a funcionarios con los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, sin dejar de prestar la debida atención a la importancia de una base geográfica amplia y del equilibrio de género.

26. Por último, sin perjuicio de las perspectivas de carrera del personal en activo, la Comisión tal vez desee solicitar a la UNODC que intensifique sus actividades de divulgación y aliente a los Estados Miembros a que apoyen a la Oficina en esos esfuerzos, con miras a aumentar las candidaturas de mujeres idóneas y cualificadas y de personas procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

Anexo

Estadísticas sobre el personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito^{*, **}

Cuadro 1

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2016, por género y categorías

	<i>Secretario General Adjunto</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
Mujeres	0	0	0	0	5	38	23	44	57	39	61	50	11	55	157	44
Hombres	1	100	3	100	8	62	29	56	88	61	60	50	9	45	198	56
Total	1	100	3	100	13	100	52	100	145	100	121	100	20	100	355	100

Cuadro 2

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la sede de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2016, por género y categorías

	<i>Secretario General Adjunto</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
Mujeres	0	0	0	0	4	50	18	51	40	49	39	58	11	55	112	52
Hombres	1	100	2	100	4	50	17	49	42	51	28	42	9	45	103	48
Total	1	100	2	100	8	100	35	100	82	100	67	100	20	100	215	100

Cuadro 3

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las oficinas extrasede de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2016, por género y categorías

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
Mujeres	0	0	1	20	5	29	17	27	22	41	0	0	45	32
Hombres	1	100	4	80	12	71	46	73	32	59	0	0	95	68
Total	1	100	5	100	17	100	63	100	54	100	0	0	140	100

* Fuente: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (este sitio web está protegido por contraseña, pero los Estados Miembros tienen acceso a él).

** Estas cifras excluyen el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y el Servicio de Tecnología de la información.

Cuadro 4
Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2016, por países de nacionalidad y categorías

<i>País de nacionalidad</i>	<i>Secretario General Adjunto</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afganistán						1		1
Alemania				6	10	7	1	24
Arabia Saudita						1		1
Argelia					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	2	5		8
Austria					5	5	3	13
Azerbaiyán				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belarús				1		1		2
Bélgica		1	1	1	3			6
Bolivia (Estado Plurinacional de)					2			2
Botswana						1		1
Brasil					4	2		6
Bulgaria				1	1	1		3
Camboya					1			1
Canadá				4	7	7		18
Chile						1		1
China				1		2	1	4
Colombia						2		2
Comoras							1	1
Chequia						1		1
Dinamarca			1		2	1		4
Ecuador					1			1
Egipto				2	1			3
Eslovaquia						2		2
España				2	4	4	1	11
Estados Unidos de América		1	2	3	7	8	1	22
Federación de Rusia	1	1		2	2	3	1	10
Finlandia				1	3	3		7
Francia			1	4	8	11	1	25
Gambia				1				1
Georgia					1			1
Ghana				1				1
Grecia			1	1	2	2		6
Guatemala						1		1
Hungría						1		1
India				2	3	1		6
Indonesia					1			1
Irán (República Islámica del)				1	2	1		4

<i>País de nacionalidad</i>	<i>Secretario General Adjunto</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Irlanda				1		2		3
Israel						1		1
Italia			3	7	17	3	2	32
Japón					4			4
Kazajstán				1	1	1	1	4
Kenya					2	1		3
Kirguistán						1		1
Letonia					1			1
Líbano					2	1		3
Lichtenstein					1			1
Malawi							1	1
Malasia						1		1
Malta						1		1
Mauricio					1			1
México					1	1	3	5
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Noruega				1	1	2	1	5
Nueva Zelanda					4			4
Países Bajos					2	3		5
Pakistán					3	1		4
Panamá							1	1
Perú				1				1
Portugal					2	1		3
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte			2	3	12	4		21
República de Corea						1		1
República de Moldova					1			1
Rumania					2			2
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Singapur						1		1
Sudáfrica				1	2	1		4
Sudán					1			1
Suecia					1	2		3
Suiza					1			1
Tayikistán						2		2
Togo					1			1
Turkmenistán						1		1
Turquía					1	1	1	3
Ucrania					1	1		2
Uganda						1		1
Uruguay			1			1		2
Uzbekistán					1	3		4

<i>País de nacionalidad</i>	<i>Secretario General Adjunto</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Venezuela (República Bolivariana de)					1	1		2
Zimbabwe						2		2
Total (86 países)	1	3	13	52	145	121	20	355

Cuadro 5
Distribución por género de los candidatos a puestos de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en 2016, por categorías

<i>Categoría</i>	<i>Número de candidatas</i>	<i>Número de candidatos</i>	<i>Porcentaje de candidatas</i>	<i>Porcentaje de candidatos</i>	<i>Total</i>
P-2	1 736	1 813	48,92	51,08	3 549
P-3	3 229	6 238	34,11	65,89	9 467
P-4	1 664	5 022	24,89	75,11	6 686
P-5	154	640	19,40	80,60	794
D-1	44	233	15,88	84,12	277
Total	6 827	13 946	32,86	67,14	20 773

Cuadro 6
Distribución por género de los candidatos seleccionados para ocupar puestos en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito del 1 de enero de 2016 al 5 de octubre de 2017, por categorías

<i>Categoría</i>	<i>Género</i>	<i>1 de enero a 31 de diciembre de 2016</i>		<i>1 de enero a 5 de octubre de 2017</i>	
		<i>Porcentaje</i>		<i>Porcentaje</i>	
P-2	Mujeres	2	50	0	0
	Hombres	2	50	2	100
P-3	Mujeres	18	56,25	8	61,54
	Hombres	14	43,75	5	38,46
P-4	Mujeres	9	45	8	42,10
	Hombres	11	55	11	57,90
P-5	Mujeres	1	25	1	16,66
	Hombres	3	75	5	83,34
D-1	Mujeres	1	100	1	100
	Hombres	0	0	0	0
Subtotal	Mujeres	31	50,82	18	43,90
Subtotal	Hombres	30	49,18	23	56,10
Total	Total	61	100	41	100,00

Cuadro 7

**Países de nacionalidad de los candidatos seleccionados para ocupar puestos
en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito del
1 de enero al 5 de octubre de 2017**

	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Alemania	1		1	1		3
Austria			1	3		4
Bulgaria				1		1
Camerún				1		1
Canadá		1	2	2		5
Colombia			1			1
Dinamarca		1				1
España			1			1
Estados Unidos			1			1
Francia			2			2
Hungría				1		1
India		1				1
Irán (República Islámica del)		1				1
Irlanda			1			1
Italia		2	2		1	5
Marruecos					1	1
México				2		2
Nueva Zelanda			1			1
Países Bajos			1			1
Reino Unido			1			1
Rumania				1		1
Serbia			1			1
Suecia			1			1
Suiza			1			1
Turkmenistán			1			1
Uzbekistán				1		1
Total	1	6	19	13	2	41