



Consejo Económico y Social

Distr. general
14 de octubre de 2019
Español
Original: inglés

Comisión de Estupefacientes

Continuación del 62º período de sesiones

Viena, 12 y 13 de diciembre de 2019

Tema 8 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

Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal

Continuación del 28º período de sesiones

Viena, 12 y 13 de diciembre de 2019

Tema 4 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 61/12 de la Comisión de Estupefacientes y con la resolución 27/7 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal. En él se expone la labor 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 preparó en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 61/12 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 2018-2019”, y en la resolución 27/7 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 2018-2019”.

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 61/12 y 27/7, las Comisiones solicitaron al Director Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) que siguiera intensificando sus esfuerzos por lograr el objetivo del equilibrio de género y por garantizar la contratación de personal de forma que hubiera la más amplia representación geográfica posible, en particular 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 iniciativas.

3. En la continuación de sus períodos de sesiones 61° y 27°, 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.7/2018/15-E/CN.15/2018/17](#)) y por los esfuerzos realizados por la administración de la UNODC para mejorar el equilibrio de género y la representación geográfica.

4. Las cifras que se presentan en este informe se refieren, salvo que se indique otra cosa, a los funcionarios de la UNODC con contratos de plazo fijo o continuos y permanentes y a las plazas financiadas con cargo a fuentes ordinarias y extrapresupuestarias.

5. 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, a saber, que hombres y mujeres reciban el mismo trato y que ningún grupo individual sea discriminado, así como el compromiso de incorporar una perspectiva de género en la labor sustantiva¹.

¹ En la forma en que se define en los perfiles de empleo genéricos aprobados por la Subsecretaría General de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión.

6. En junio de 2017 el Director Ejecutivo de la UNODC pasó a ser Paladín Internacional de la Igualdad de Género, uniéndose a una red integrada actualmente por más de 200 paladines en funciones y antiguos paladines que dirigen organizaciones internacionales, misiones permanentes y organizaciones de la sociedad civil y están decididos a hacer que la igualdad de género se alcance en la práctica en sus esferas de influencia. El Director Ejecutivo renovó sus compromisos en 2019, prometiendo lo siguiente: aprovechar, en sus visitas a los países relacionadas con los proyectos y programas de la UNODC, todas las oportunidades para supervisar la ejecución de programas que promovieran la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; incorporar una perspectiva de género en sus intervenciones; y alentar un mayor uso de modalidades de trabajo flexibles en la Oficina.

7. En el contexto del Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, establecido en mayo de 2017 en la Oficina del Director General de la UNOV y Director Ejecutivo de la UNODC, durante 2018 y 2019 se promovieron dos iniciativas fundamentales para lograr la igualdad de género en forma coordinada y amplia, como se detalla a continuación.

8. En 2018 el Comité Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC aprobó el Plan de Acción para la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC (2018-2021)². Ese Plan de Acción establece un marco sólido para la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades y prácticas de la UNODC. En él se esbozan las principales medidas que debe adoptar cada oficina, se asignan funciones y se fijan plazos de aplicación. Comprende mecanismos de rendición de cuentas en lo tocante a la vigilancia y evaluación del cumplimiento de la Estrategia. Posibilita presentar información concreta y verificable sobre la forma y el grado en que la UNODC a) logra resultados mundiales en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer mediante sus actividades; y b) contribuye a reforzar la capacidad y la eficacia institucionales para mejorar los resultados y promover y lograr la paridad entre los funcionarios de la UNODC de todas las categorías.

9. Para cumplir esos objetivos, se creó la Red de Puntos Focales para las Cuestiones de Género y Puntos Focales para las Cuestiones relativas a la Mujer, integrada por personal de la sede y de las oficinas extrasede. Esa Red es un elemento central de la estructura institucional para aplicar la Estrategia y el Plan de Acción que la acompaña. Los puntos focales actúan como puntos de contacto y especialistas en la incorporación de la perspectiva de género en sus respectivas dependencias funcionales, y su labor será importante para garantizar la rendición de cuentas institucional en la aplicación de la Estrategia. Se están elaborando instrumentos y directrices para apoyar la integración de los aspectos de género en todas las etapas del ciclo de programación, incluidas las de análisis, elaboración, ejecución, supervisión y evaluación. El Equipo de Género de la Oficina del Director General/Director Ejecutivo, en cooperación con el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, se ocupará de fomentar la capacidad de los puntos focales para las cuestiones de género y del personal, así como de facilitar la distribución de recursos para la incorporación de la perspectiva de género.

10. La estrategia operacional de los recursos humanos para 2018-2021, aprobada en abril de 2018 por el Comité Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, sigue sometida a estrecho seguimiento, lo que garantiza que los servicios del Servicio de Gestión de Recursos Humanos sigan ajustándose a las necesidades operacionales de la UNODC y contribuyendo al buen cumplimiento de los mandatos. Esa estrategia también ha contribuido a reforzar en el personal de la Oficina la responsabilidad de promover los valores institucionales y una cultura de confianza. Además, ha contribuido a fomentar la capacidad de cambio y la participación en el

² La Estrategia se ajusta plenamente a las prioridades del Secretario General, la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

contexto de las reformas de la gestión y el desarrollo impulsadas por el Secretario General, como demuestra la formulación y ejecución del plan de acción de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC para la participación del personal. En el marco de ese plan de acción se han puesto en marcha varias iniciativas en materia de innovación, gestión del desempeño y agilización organizativa, que comprenden la búsqueda de nuevas posibilidades de formación sobre la gestión del cambio, así como la organización de sesiones de reflexión sobre el multilingüismo.

11. A fin de apoyar la labor del Secretario General para fomentar la diversificación de la fuerza de trabajo, siguen formando parte del pacto anual entre directivos superiores del Director Ejecutivo con el Secretario General determinados indicadores del desempeño, junto con medidas y metas en lo que respecta al porcentaje de funcionarias en cada categoría del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-2 a D-1), así como las metas para el nombramiento de candidatas de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y para lograr una representación regional más diversa (véase el cuadro 1).

12. La organización y la estructura de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC se establecen en los boletines del Secretario General [ST/SGB/2004/5](#) y [ST/SGB/2004/6](#). Conforme a esos boletines, los servicios de que se ocupa la UNODC son el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y el Servicio de Tecnología de la Información. Los servicios que están a cargo de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena son el Servicio de Gestión de Conferencias, la Sección de Apoyo General, la Sección de Adquisiciones y el Servicio de Seguridad. Las cifras que figuran en el presente informe no contienen datos sobre los funcionarios y puestos del Servicio de Gestión de Recursos Financieros, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos y el Servicio de Tecnología de la Información (excepto en los cuadros 11 y 12 del anexo)^{3,4}.

13. 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, en consonancia con el sistema de los intervalos convenientes. Ese indicador se aplica a todas las medidas de nombramiento inicial, renovación del nombramiento, ascenso, traslado y reasignación de personal adoptadas en relación con los puestos vacantes, sobre la base de la representación geográfica. Al 31 de diciembre de 2018, esos puestos representaban el 26 % (98 personas) del total de los puestos de la UNODC correspondientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores y financiados con cargo al presupuesto ordinario. Esa cifra excluye los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y el Servicio de Tecnología de la Información. Para aumentar la diversidad de la representación geográfica, además del sistema de los intervalos convenientes se ha introducido en el pacto del personal directivo superior la nueva meta de avanzar de un año al siguiente en la labor de diversificar también la representación de los grupos regionales en la UNODC⁵.

³ En cumplimiento de la recomendación formulada por los Estados Miembros en la reunión de noviembre de 2018 del grupo de trabajo intergubernamental permanente de composición abierta sobre el mejoramiento de la gobernanza y la situación financiera de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el presente informe contiene una sinopsis de la composición del personal de la División de Gestión (véanse los cuadros 11 y 12 del anexo).

⁴ El presente informe se ajusta a la estructura prevista en el pacto del personal directivo superior, que se elabora en la Sede para las entidades de la Secretaría. Conforme a ese pacto, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y el Servicio de Tecnología de la Información de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC son de competencia de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. El Director Ejecutivo de la UNODC informó a la Sede de esta discrepancia y solicitó que se adoptaran medidas para corregirla.

⁵ Los grupos regionales de los Estados Miembros de las Naciones Unidas son los Estados de África, los Estados de América Latina y el Caribe, los Estados de Asia y el Pacífico, los Estados de Europa Occidental y otros Estados y los Estados de Europa Oriental.

14. La UNODC no alcanzó la meta de nombrar candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en el caso de siete puestos sujetos a distribución geográfica anunciados en 2018. Al 31 de diciembre de 2018, el 20 % (76 personas) de los funcionarios de la UNODC procedían de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, el 28 % (104 personas) de Estados Miembros representados conforme al sistema de los intervalos convenientes, y el 52 % (193 personas) de Estados Miembros excesivamente representados. En cuanto a los candidatos seleccionados en 2018 (véase el cuadro 10 del anexo), el 22 % (16 personas) procedía de Estados Miembros insuficientemente representados, el 36 % (26 personas) de Estados Miembros representados conforme a los intervalos convenientes y el 42 % (31 personas) de Estados Miembros excesivamente representados. Cabe señalar que si bien la UNODC no cumplió en 2018 las metas relativas a los puestos sujetos a distribución geográfica, entre 2017 (el 14 %) y 2018 (el 22 %) aumentó el total de candidatos seleccionados procedentes de Estados Miembros insuficientemente representados.

15. Entre 2017 y 2018 hubo ligeras variaciones en la representación de los cinco grupos regionales de los Estados Miembros de las Naciones Unidas entre los funcionarios (véase el cuadro 1). La UNODC cumplió el objetivo, fijado en el pacto del personal directivo superior de 2018, de avanzar de un año al siguiente hacia una mayor diversificación regional, porque el porcentaje de funcionarios del grupo regional más representado (el Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados) disminuyó del 64,6 % en 2017 al 64,1 % en 2018. Ello se ajustó al criterio de evaluación previsto en el pacto para obtener una calificación satisfactoria en lo tocante a diversificación regional, que se resume como sigue:

Para lograr una calificación satisfactoria, el porcentaje de funcionarios de la región más representada en 2018 debe ser inferior al de 2017, o el porcentaje de funcionarios de la segunda región más representada en 2017 debe estar a menos de 10 puntos porcentuales del porcentaje de funcionarios de la región más representada en 2017, y la suma de los porcentajes de funcionarios de las demás regiones debe haber aumentado de 2017 a 2018.

16. En cuanto a las metas en materia de paridad de género por categoría de personal para 2018, la UNODC las cumplió en la categoría D-2, al alcanzar un 33 % de los puestos ocupados por mujeres, y las superó en la categoría P-3, con un 54 % de mujeres⁶. Aunque la Oficina todavía no ha alcanzado las metas de paridad de género para 2018 en las categorías P-2, P-4, P-5 y D-1, el porcentaje de mujeres aumentó entre 2017 y 2018 en casi la totalidad del Cuadro Orgánico y las categorías superiores (véanse el cuadro 1 y el párrafo 24). Si bien no se alcanzaron las metas de paridad de género en cada categoría, en la evaluación del pacto del personal directivo superior de 2018 se calificaron de satisfactorios los avances hacia su cumplimiento logrados por la UNODC entre 2017 y 2018. Ello se debió a que en comparación con 2017 el número de categorías de personal que se acercaron a esas metas en 2018 fue superior al de las que se alejaron de ellas. Conforme al criterio de evaluación de la paridad de género establecido en el pacto del personal directivo superior, para lograr una calificación satisfactoria el número de categorías que en 2018 se ajustaron al tramo fijado en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género (del 47 % al 53 %), o se acercaron a él en comparación con 2017, debe ser mayor que el número de categorías que se alejaron de ese intervalo en 2018 respecto de 2017.

⁶ 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).

Cuadro 1
Metas de representación geográfica y paridad de género: desempeño de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en 2018, medido conforme a los criterios del pacto del personal directivo superior con el Secretario General
(Porcentaje)

<i>Medida del desempeño</i>	<i>Meta para 2018</i>		<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2018^a</i>	<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2017</i>
Nombramientos sujetos a distribución geográfica de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados ^b	50		14	13
Avances logrados de un año al siguiente hacia una mayor diversificación regional	Mayor diversificación regional de 2017 a 2018	Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados	64,1	64,6
		Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico	14,2	13,5
		Grupo de los Estados de Europa Oriental	8,3	8,6
		Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe	7,0	6,9
		Grupo de los Estados de África	6,4	6,3
Funcionarias en la categoría D-2	No se aplica ^c		33	0
Funcionarias en la categoría D-1	46		33	43
Funcionarias en la categoría P-5	50		40	39
Funcionarias en la categoría P-4	47		42	40
Funcionarias en la categoría P-3	50		54	52
Funcionarias en la categoría P-2	50		45	38

^a Los datos correspondientes a 2017 y 2018 fueron suministrados por el Departamento de Gestión, Estrategia, Políticas y Cumplimiento para el informe sobre el pacto del personal directivo superior.

^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).

^c Por razones matemáticas, algunas combinaciones de entidades y categorías (a saber, aquellas en que se trata de 3, 5, 7, 9, 11, 13 o 15 funcionarios) no alcanzan el tramo del 47 % al 53 % de paridad de género. En esos casos, la Oficina de Recursos Humanos considera que se ha logrado la paridad si se ha alcanzado el porcentaje más cercano posible a ese tramo. Como en 2018 la UNODC tenía tres funcionarios de categoría D-2, el porcentaje de funcionarias que constituye paridad en esta combinación de entidad y categoría podría ser del 33 % o del 67 %, porque ambos porcentajes son igualmente cercanos al tramo de paridad de género.

II. Información actualizada sobre los factores que impulsan la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género

17. Además de la labor dirigida por la Secretaría, la UNODC sigue trabajando para lograr la paridad de género. En el presente informe se destacan los progresos realizados a ese respecto desde la publicación del anterior (E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17) en las esferas de la contratación y la retención, la promoción de las perspectivas de carrera y la cultura institucional.

A. Divulgación, contratación y retención

18. La UNODC siguió intensificando sus actividades de divulgación, para aumentar la diversidad de los candidatos. Sus representantes participaron en siete actividades de ese tipo en 2018 y en diez en el período transcurrido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019. Estas comprendieron exposiciones sobre el procedimiento para postular a puestos en la UNODC y la forma de rellenar los formularios de antecedentes personales, ferias sobre perspectivas de carrera y conferencias para universitarios y otros interesados.

19. La Oficina siguió distribuyendo periódicamente información y datos estadísticos actualizados sobre el procedimiento de presentación de candidaturas. Las vacantes de categoría superior se comunicaron a las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Viena, y los anuncios de vacantes se transmitieron a la Dependencia de Extensión de la Oficina de Recursos Humanos en Nueva York para que los difundiera a través de los canales de las Naciones Unidas, incluidos los de la UNODC en medios sociales como Facebook, Twitter y LinkedIn. Para garantizar su mayor difusión, algunas vacantes se anunciaron en la plataforma de empleo en línea DevEx, que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC puso a disposición de los directivos contratantes en agosto de 2018, a título experimental. Toda recomendación sobre selección que se somete al examen del Director Ejecutivo contiene información sobre la distribución de género y geográfica actual del personal de la UNODC, así como sobre la representación geográfica actual de los países de que sean nacionales los candidatos recomendados, para que el Director Ejecutivo adopte una decisión fundamentada. En 2018 el Director Ejecutivo aprobó 211 recomendaciones sobre selección para puestos del Cuadro Orgánico, 23 de las cuales entrañaban transferencia laterales. De los 211 candidatos recomendados, 111 eran mujeres. De esas candidatas, 75 fueron asignadas a puestos en la sede y 36 a puestos extrasede; de los 100 candidatos recomendados, 57 fueron asignados a puestos en la sede y 43 a puestos extrasede.

20. Mediante seminarios web de divulgación, la UNODC siguió impartiendo a los interesados información y orientación sobre el procedimiento de postulación. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019 se anunciaron a través de medios sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn) dos de esos seminarios web, que se realizaron mediante la aplicación Skype for Business. Participaron en ellos 85 de los 441 inscritos. De esos 441 inscritos, 267 (el 60,54 %) se identificaron como mujeres, 173 (el 39,23 %) como hombres y 1 (el 0,23 %) no indicó su género. Por lo que atañe a la representación regional, el porcentaje de los inscritos por grupo regional fue el siguiente: Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, 32 %; Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico, 20 %; Grupo de los Estados de África, 18 %; Grupo de los Estados de Europa Oriental, 16 %; y Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, 14 %. Estas cifras reflejan las posibilidades de los seminarios web de atraer, en particular, a candidatas mujeres y personas geográficamente diversas.

21. Como parte de sus procedimientos generales de seguimiento de las candidaturas, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC informa a los directivos contratantes sobre las vacantes de categoría P-3 o categorías superiores en que la proporción de candidatas sea inferior a un mínimo del 30 %, lo que da lugar a nuevas actividades de divulgación si es necesario. Además, el Servicio comunica a los equipos de contratación de la UNODC información detallada sobre las metas en materia de género y representación geográfica y sobre las funciones del instrumento de contratación Inspira para el examen demográfico de las candidaturas a cada puesto. En diciembre de 2018, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos informó a los equipos de contratación sobre las mejoras introducidas en las funciones de Inspira, que comprendían la de enviar a los equipos recordatorios automáticos relativos a las metas de equilibrio geográfico y paridad de género, durante el período de anuncio de una vacante y en la etapa posterior al anuncio, y la de actualizar la información contenida en la página de aterrizaje de esa vacante sobre la situación de la representación geográfica, así como sobre el grupo regional, la nacionalidad y el género de cada candidato o candidata. Conforme a la práctica actual, una vez enviado el recordatorio generado por el sistema, el Servicio envía a los equipos de contratación un mensaje personalizado que contiene información, por entidad contratante y actualizada mensualmente, sobre el porcentaje de funcionarias en cada categoría, la demografía del personal de la UNODC, desglosada por grupos regionales, y una lista resumida de los intervalos convenientes para los puestos sujetos a distribución geográfica, por país. Esas actividades tienen por objeto ayudar a los equipos de contratación a formular recomendaciones sobre selección fundamentadas y orientadas a la diversidad.

22. A fin de reforzar el apoyo a los equipos de contratación de la UNODC para que apliquen un enfoque de la divulgación y la contratación que tenga en cuenta las cuestiones de género y la diversidad, en marzo de 2019 el Servicio de Gestión de Recursos Humanos publicó en su boletín mensual *HR Vienna Current Affairs* directrices para el uso de un lenguaje con perspectiva de género. Con el mismo objetivo, se ajustan y amplían constantemente las listas de asociaciones de mujeres que se mantienen a efectos de la labor de divulgación. Por ejemplo, en abril de 2019 se creó una lista de las asociaciones femeninas que se ocupan de la lucha contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo.

23. Para facilitar la comprensión y aplicación plenas de las políticas y directrices relativas a la paridad de género, en la UNODC se distribuye periódicamente información pertinente y aclaraciones adicionales. Ejemplos de esta práctica son la distribución de un memorando interno del Secretario General acerca de la aplicación de la instrucción administrativa [ST/AI/1999/9](#), sobre las medidas especiales para lograr la igualdad de género, y otro de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión sobre la mejora de la paridad de género mediante los anuncios de vacantes.

24. En la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género se considera que la paridad se sitúa en el tramo del 47 % al 53 %. Como se indica en el cuadro 1 del anexo del presente informe⁷, al 31 de diciembre de 2018 se había alcanzado en la UNODC un equilibrio de género del 54 % en la categoría P-3. Sin embargo, las mujeres solo representaban entre el 33 % y el 45 % del personal de la UNODC en las categorías P-2, P-4, P-5 y D-1. Cabe señalar que del 31 de diciembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018 la representación global de las funcionarias aumentó en todas las categorías de personal sobre las que se reunió información (del 38 % al 45 % en la categoría P-2, del 52 % al 54 % en la categoría P-3, del 40 % al 42 % en la categoría P-4 y del 39 % al 40 % en la categoría P-5), salvo en la categoría D-1, en que el porcentaje de funcionarias disminuyó del 43 % al 33 %. En la categoría D-2, el porcentaje de funcionarias aumentó de cero al 31 de diciembre de 2017 al 33 % a igual fecha de 2018. Al 31 de diciembre de 2018 se había logrado un equilibrio de género global en los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la sede de la UNODC, y las mujeres representaban el 52 % del personal, un 2 % más que al 31 de diciembre de 2017 (véase el cuadro 2 del anexo).

25. En las oficinas extrasede de la UNODC se alcanzó la paridad de género entre el personal, con una representación de las mujeres del 47 % (723 de un total de 1.538 personas) (véase el cuadro 5 del anexo). Entre los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y los contratistas de servicios, las mujeres representaban el 46 % (31 de 68 funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y 642 de 1.383 contratistas de servicios), y entre los Voluntarios de las Naciones Unidas, el 57 % (50 de 87) eran mujeres. Como estos datos se han incorporado por primera vez en este informe, todavía no es posible hacer una comparación cronológica.

26. No se ha mantenido el aumento constante del porcentaje de candidaturas de mujeres, que pasó del 31 % en 2015 al 36 % en 2017. En 2018 hubo un 35 % de mujeres entre los candidatos a puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019 el porcentaje de candidatas fue del 34 %, lo que refleja una tendencia decreciente de entre el 1 % y el 2 % anual. Se prevé que el fortalecimiento de las actividades de seguimiento y divulgación del Servicio de Gestión de Recursos Humanos ayudará a invertir esa tendencia.

⁷ Debido a las normas sobre límite de páginas, el anexo del presente informe no se ha traducido del inglés a los demás idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

27. En 2018 y en el primer semestre de 2019, las selecciones de candidatas para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores se situaron en el tramo de paridad de género del 47 % al 53 %, siendo mujeres el 49,3 % de los candidatos seleccionados en 2018 y el 52,9 % del total entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019. Esos datos reflejan un aumento en el número de candidatas seleccionadas respecto de 2017, año en que el porcentaje fue del 46,43 %.

28. Como en 2017, el porcentaje de mujeres seleccionadas en 2018 fue superior al de candidaturas de mujeres. Por ejemplo, en 2018 el 36,5 % de las candidaturas a puestos de categoría P-3 en la UNODC correspondió a mujeres, y se seleccionó al 55,6 % de ellas. En la categoría P-4, el 27,6 % de las candidaturas fue presentado por mujeres, y se seleccionó al 48,4 % de ellas. En el anexo del presente informe figuran estadísticas detalladas sobre la distribución por género en la UNODC de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, el personal de las oficinas extrasede y los candidatos a puestos en esas categorías, así como sobre el género y el país de nacionalidad de los candidatos seleccionados para ocupar puestos en las diversas categorías de la plantilla de la UNODC.

B. Promoción de las perspectivas de carrera

29. La UNODC siguió promoviendo las perspectivas de carrera mediante cursos prácticos, cursos en línea y otros recursos; actividades de preparación profesional; el examen de los programas de aprendizaje y desarrollo; y la prestación de asistencia para el empleo de los cónyuges, como se expuso detalladamente en el informe anterior del Director Ejecutivo. Por ejemplo, en el período del 1 de enero de 2018 al 30 de junio de 2019 los instructores del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito impartieron más de 330 horas de preparación individual, con alrededor de un 90 % de participantes mujeres.

30. La UNODC siguió incorporando la perspectiva de género en sus iniciativas y programas de aprendizaje, centrándose en sensibilizar sobre los prejuicios inconscientes. Por ejemplo, se agregó un módulo sobre esos prejuicios al programa de capacitación sobre entrevistas de selección por competencias, y se incorporó un componente de género a las sesiones de capacitación sobre gestión de la actuación profesional celebradas en el segundo trimestre de 2019 por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019 se celebraron seis de esas sesiones para el personal, en las que participaron 107 funcionarios.

31. En el marco del Programa Mundial sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer, la UNODC siguió organizando cursos de capacitación básica sobre la incorporación de la perspectiva de género, así como sesiones de reflexión. Dichas sesiones tenían por objeto sensibilizar al personal sobre las cuestiones de género y fomentar su capacidad a ese respecto. Por ejemplo, en diciembre de 2018 se celebró una sesión de reflexión sobre el género y el terrorismo, y en junio de 2019 una de aprendizaje, facilitada por representantes mujeres de oficinas extrasede, para alentar a las funcionarias a postular a puestos en esas oficinas. Todas las sesiones se transmitieron en directo a las oficinas extrasede.

32. En 2018 la UNODC inició una serie de cursos prácticos en Viena bajo el título de “La ONU para Todos” (“UN for All”), que es una iniciativa de aprendizaje orientada a promover la diversidad en el lugar de trabajo y la inclusión de todos los funcionarios de las Naciones Unidas y sus familiares, con independencia de su género, orientación sexual y salud mental, así como, en su caso, de su grado de discapacidad. Ese mismo año, más de 70 funcionarios participaron en cursos prácticos de esa iniciativa o en el taller de formación de formadores organizado por el programa en el lugar de trabajo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas llamado “La ONU con nosotros”. El próximo curso práctico de “La ONU para Todos” está previsto para el último trimestre de 2019.

33. Desde 2017 la UNODC organiza anualmente un día para llevar a las hijas al trabajo. Ese día, las hijas de los funcionarios pueden informarse sobre los programas de la Oficina y las posibilidades de carrera en ella. En abril de 2019, 20 hijas de funcionarios participaron en el tercer día para llevar a las hijas al trabajo, organizado por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos en colaboración con los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer.

34. En 2018 se puso en marcha un programa de mentorías en virtud del cual cada funcionario de las categorías P-2 a P-4 estaría en contacto con un funcionario de las categorías superiores del Cuadro Orgánico, que le impartiría asesoramiento y orientación profesional. Se prestó especial atención a la selección de mentores para funcionarias subalternas. En mayo de 2019 se inició una segunda ronda de esa iniciativa de mentoría. Se hizo un esfuerzo concertado para motivar a funcionarios de categoría superior para que actuaran como mentores de funcionarias de categoría P-4 y P-5 a fin de apoyarlas en el desarrollo de sus perspectivas de carrera.

35. En junio de 2019 se dictó en Viena el curso práctico titulado “Liderazgo, Mujeres y las Naciones Unidas”, que fue preparado por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. En él participaron 19 funcionarias de la UNODC de las categorías P-4 y superiores, que siguieron perfeccionando sus competencias de liderazgo, establecieron contactos con otras funcionarias y forjaron relaciones importantes.

36. Al comienzo del ciclo de evaluación de la actuación profesional 2019-2020, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos introdujo el nuevo requisito de que los funcionarios y las dependencias de la UNODC agregaran a sus planes de trabajo un objetivo relacionado con la incorporación de la perspectiva de género y la paridad de género. El personal del Servicio de Gestión de Recursos Humanos respondió en función del caso a preguntas de las dependencias sobre la formulación y el cumplimiento de ese objetivo; por ejemplo, la Coordinadora de las Cuestiones relativas a la Diversidad del Servicio de Gestión de Recursos Humanos organizó un curso práctico sobre el señalado objetivo para una dependencia que había pedido aclaraciones. En el número de diciembre de 2018 del boletín mensual del Servicio de Gestión de Recursos Humanos se pidió a los miembros de los equipos de contratación que incorporaran a las entrevistas de selección por competencias una pregunta relacionada con el género. En el primer semestre de 2019, 44 administradores y supervisores recibieron capacitación en una serie de cuatro cursos prácticos sobre las actividades de preparación como instrumento de gestión de la actuación profesional, destinados al personal y los directivos.

C. Cultura institucional

37. En consonancia con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, así como con la estrategia operacional de recursos humanos para 2018-2021 y con el compromiso renovado del Director Ejecutivo, en su calidad de Paladín Internacional de la Igualdad de Género, de seguir promoviendo una cultura institucional inclusiva, la UNODC siguió apoyando las modalidades de trabajo flexibles, el empleo a tiempo parcial, la licencia familiar, de maternidad y de paternidad y la política de lactancia materna.

38. En 2018, siete funcionarias se acogieron a la opción de trabajar el 50 % o el 80 % de la semana laboral prevista; tres de ellas optaron por el arreglo del 50 % y cuatro por el del 80 %. Un total de 80 funcionarios se acogieron a la opción del teletrabajo⁸, más del doble que en 2017, en que lo hicieron 35 funcionarios. Del total de los funcionarios que trabajaron a distancia en 2018, el porcentaje de mujeres fue del 59 %. Las estadísticas sobre el empleo a tiempo parcial y el teletrabajo reflejan que, pese al

⁸ Conforme a lo previsto en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/3](#) (solo inglés), los funcionarios que se acogan a la opción de teletrabajo pueden trabajar un máximo de tres días por semana desde otro lugar. Los datos reflejan el total de acuerdos de teletrabajo, así como los registros de los funcionarios que notificaron en Umoja haber teletrabajado cinco o más días al año.

satisfactorio aumento del recurso a esas opciones, hombres y mujeres utilizan de manera distinta esas modalidades de trabajo flexible. Un total de ocho funcionarios, el 50 % de ellos mujeres (cuatro personas), optó por trabajar en horarios comprimidos. En general, según las estadísticas anuales publicadas por la Oficina de Recursos Humanos⁹, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC siguen siendo las que más utilizan las modalidades de trabajo flexibles en la Secretaría de las Naciones Unidas.

39. Como las modalidades de trabajo flexibles no son un derecho de los funcionarios, se requiere la aprobación previa de su supervisor. Los supervisores que rechacen una solicitud de modalidades de trabajo flexibles deben enviar una justificación por escrito a la Jefa del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC. Sin embargo, la práctica de las organizaciones indica que los funcionarios rara vez presentan oficialmente esas solicitudes sin la aprobación de su supervisor. En 2018 y 2019, en varios casos de discrepancia sobre la aplicación de esas modalidades entre un funcionario y el supervisor, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos asumió una función proactiva y mediadora respecto de las partes interesadas, para ayudarlas a comprender la aplicabilidad de modalidades de trabajo flexibles apropiadas, y al mismo tiempo equilibrar las necesidades sustantivas de la organización con las necesidades del funcionario.

40. Desde su introducción a finales de 2018, el paquete de información “Bienvenido de nuevo” -cuyo objeto es apoyar la reintegración de los funcionarios que vuelven al trabajo tras una licencia prolongada, por ejemplo de maternidad o paternidad o de otro tipo-, se ha distribuido a siete funcionarias a fin de prepararlas para una licencia de maternidad, y a un funcionario que regresaba tras una licencia prolongada de enfermedad. Al 30 de junio de 2019, las observaciones sobre ese paquete habían sido positivas, pero se requiere adquirir más experiencia sobre la forma en que influye en el proceso de reintegración una vez que los funcionarios vuelven al trabajo. Para ello, la Coordinadora de las Cuestiones relativas a la Diversidad del Servicio de Gestión de Recursos Humanos ha venido recopilando constantemente esas observaciones sobre el paquete, así como las propuestas sobre sus posibles mejoras.

41. La UNODC siguió supervisando y apoyando sistemáticamente la realización de cursos de capacitación obligatorios para funcionarios y no funcionarios, tanto en la sede como en las oficinas extrasede, en particular el curso “Yo sé de género”. Las directrices que se publican para ayudar al personal a superar dificultades técnicas en el uso de Inspira han contribuido al cumplimiento general de esa obligación.

42. A fin de promover una cultura de trabajo propicia y orientada al aprendizaje continuo, en 2018 y 2019 se impulsaron, en el marco del plan de acción para la participación del personal, varias iniciativas destinadas a alentar la innovación, mejorar la gestión de la actuación profesional y agilizar la labor de la UNODC. Entre las medidas adoptadas figuran la creación de un equipo de innovación con funciones intersectoriales, dirigido por el Coordinador Superior de la Dependencia de Transformación Institucional y Gestión del Cambio de la División de Gestión; la integración de la creatividad como competencia en el ciclo de evaluación de la actuación profesional 2019-2020; y la celebración, en marzo de 2019, de una sesión de aprendizaje en apoyo del multilingüismo.

43. Se acogió favorablemente, en general, la introducción de una modalidad ampliada de teletrabajo en virtud de la cual los funcionarios que no tomaban vacaciones anuales entre el 24 de diciembre y el 31 de diciembre podían trabajar desde fuera de su lugar de destino, previo acuerdo con su supervisor. Se han aplicado las enseñanzas extraídas en el primer año, por ejemplo, con respecto a la necesidad de informar más oportunamente sobre esa opción, y se proyectaba seguir ofreciendo arreglos de ese tipo en 2019.

⁹ Para obtener más información, véase <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

44. Con objeto de apoyar la aplicación de la nueva política sobre modalidades de trabajo flexibles promulgada en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/3](#), que entró en vigor el 18 de abril de 2019, se emprendieron varias iniciativas para comunicar a los funcionarios los cambios que en ella se introducen. En el número de mayo de 2019 del boletín *HR Vienna Current Affairs* se les impartió orientación sobre esa política y la forma de aprovechar las nuevas opciones de horario de trabajo comprimido y teletrabajo. Además, en junio de 2019 se celebró una sesión de información, con una parte de preguntas y respuestas, para presentar una sinopsis de los cambios. Se acogieron las solicitudes especiales de reuniones informativas para distintas dependencias orgánicas, y se prevé que con ello aumentará el número de funcionarios que utilicen modalidades de trabajo flexibles.

45. Para incorporar las consideraciones de paridad en el lugar de trabajo a la cultura del lugar de trabajo en general, a comienzos de 2019 ONU-Mujeres publicó las directrices para la creación de entornos propicios para el sistema de las Naciones Unidas, así como orientaciones complementarias. A fin de apoyar su difusión, en marzo de 2019 el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC anunció la publicación de esas directrices en su boletín *HR Vienna Current Affairs*, y en abril de 2019 las presentó en Viena, en colaboración con el Equipo de Género de la Oficina del Director General/Director Ejecutivo, así como con representantes de ONU-Mujeres y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial. Con objeto de promover las directrices en las oficinas extrasede de la UNODC, durante la reunión de los representantes de esas oficinas celebrada en junio de 2019 el Servicio llevó a cabo una sesión interactiva a la hora del almuerzo, dedicada a examinar las dificultades y las posibilidades para avanzar en ellas hacia la creación de un entorno de trabajo propicio. Las conclusiones de esa sesión se están incorporando a un compendio de buenas prácticas para un entorno laboral propicio, que se publicará en el segundo semestre de 2019.

46. Procurando mejorar la integración de los pasantes, el 75 % de ellos (76 de 102) mujeres al 31 de julio de 2019, la UNODC les impartió preparación gratuita para apoyar su aprendizaje y desarrollo. En el primer semestre de 2019 el Servicio de Gestión de Recursos Humanos celebró 18 sesiones de preparación destinadas a ellos.

47. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC actuó como pionero en la iniciativa de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en Viena en materia de civismo, comunicación y comunidad, organizando a fines de mayo de 2018 una nueva serie de cursos prácticos piloto. Esa iniciativa se basa en el principio de que la diversidad es fundamental para el éxito de la organización, tanto en lo que respecta a su mandato como a su administración interna. Los cursos prácticos tuvieron por objeto ilustrar una nueva dinámica de la interacción en el lugar de trabajo, proporcionar a los participantes un lenguaje que les permitiera describir esa dinámica, orientar su mentalidad hacia el civismo y suministrarles un juego concreto de instrumentos y metodologías para hacerlo. Tras ensayar con éxito la serie de cursos prácticos en mayo de 2019, el Servicio celebró una segunda ronda en Viena a finales de agosto de 2019, antes del lanzamiento mundial de la campaña de civismo del Secretario General.

III. Información actualizada sobre los factores que favorecen la diversidad geográfica

48. Esta sección se incorporó al presente informe en cumplimiento de las solicitudes de que se informara más sobre la distribución geográfica; el plan de presentación de información se amplió a fin de incluir cuadros sobre la distribución regional y geográfica del personal de la UNODC tanto en Viena como en las oficinas extrasede (véase el anexo).

49. La UNODC aplica las políticas e iniciativas de la Secretaría orientadas a promover y lograr una representación geográfica equitativa que se exponen en el informe del Secretario General titulado “Estrategia global de recursos humanos 2019-2021: hacia

una mayor eficacia, transparencia y rendición de cuentas en las Naciones Unidas” (A/73/372). En la presente sección del informe se destacan los marcos principales, así como las actividades emprendidas y los progresos realizados por la UNODC a este respecto.

50. En la estrategia global de recursos humanos 2019-2021, publicada en septiembre de 2018, se anunció la preparación de nuevas iniciativas para impulsar avances en materia de diversidad geográfica y en la presentación de información sobre ellos. Con ella se promueven no solo iniciativas para aumentar el número de candidaturas y la selección de candidatos de países no representados e insuficientemente representados, con arreglo al sistema actual de intervalos convenientes, sino también nuevas medidas para aumentar la diversidad regional del personal.

51. La orientación más resuelta hacia la diversidad regional se detalla también en el memorando interno de 29 de mayo de 2019 de la Jefa de Gabinete sobre los progresos hacia una diversificación de la fuerza de trabajo que refleje el carácter internacional de la organización. En ese memorando se aclara que la representación geográfica y la diversificación regional se complementan, y se exhorta a cada entidad de la Secretaría a elaborar planes de acción propios, en que se tengan en cuenta esos dos factores de diversidad a fin de lograr progresos inmediatos y tangibles hacia una representación geográfica más equitativa. Entre las medidas concretas propuestas en el memorando figuran la de segregar los puestos sujetos a distribución geográfica del resto de la plantilla y la de exigir que se haga todo lo posible por seleccionar para esos puestos a candidatos de países no representados e insuficientemente representados. Además, las entidades de la Secretaría deberían esforzarse al máximo por seleccionar de entre los candidatos idóneos de esos países a puestos sujetos a distribución geográfica a los de las regiones menos representadas en cada entidad. Para los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, los directivos superiores deberían procurar que en sus respectivas entidades se contratara a más funcionarios de regiones poco representadas. En cuanto a la representación regional, como en el pacto del personal directivo superior no se fijan metas determinadas, el nivel ideal de representación debe establecerse tras un examen de la composición del personal de cada entidad.

52. En consonancia con la iniciativa de promoción de la diversidad geográfica a nivel de toda la Secretaría, la Comisión de Estupefacientes, en su resolución 61/12, y la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, en su resolución 27/7, solicitaron a la UNODC que evaluara sus políticas y prácticas de contratación con miras a aumentar efectivamente la representación geográfica equitativa en la composición de su personal, en consonancia con lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

53. En respuesta a esas solicitudes, en junio y julio de 2019 la UNODC examinó sus políticas y prácticas de contratación y la composición de su personal desde la perspectiva de la diversidad geográfica. Un consultor contratado por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC examinó los datos demográficos del personal de la Oficina y celebró entrevistas y reuniones de grupos focales con los Estados Miembros, la Oficina del Director General/Director Ejecutivo, el personal directivo superior, directivos contratantes de categoría P-5 y D-1 y funcionarios del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, así como otras reuniones de grupos focales por medio de Skype con funcionarios de 10 oficinas extrasede, entre ellos representantes extrasede.

54. Basándose en los resultados de ese examen, se elaboró un plan de acción para la diversidad geográfica, que se presentó en la reunión de octubre de 2019 del grupo de trabajo intergubernamental permanente de composición abierta sobre el mejoramiento de la gobernanza y la situación financiera de la UNODC. En el examen se destacó que el personal de las oficinas extrasede de la UNODC procedía mayoritariamente de países de América Latina y el Caribe. Además, de un total de 1.919 funcionarios (que abarcaba los del Cuadro Orgánico y categorías superiores, el personal nacional del Cuadro Orgánico, los contratistas de servicios y los Voluntarios de las Naciones Unidas) de la sede de Viena y las oficinas extrasede, el 46 % procedía de Estados de América Latina y el Caribe, el 23 % de Estados de Asia y el Pacífico, el 15 % de Estados de Europa

Occidental y otros Estados, el 13 % de Estados de África y el 3 % de Estados de Europa Oriental (véase el anexo, cuadro 7). En el examen se destacó también y se investigó el predominio en el Cuadro Orgánico y categorías superiores de funcionarios de Europa Occidental y otros Estados, los que, sumados al personal con nombramiento temporal, representaban el 63 % del total al 31 de mayo de 2019. Por ejemplo, se observó que los ocho países con el mayor número de funcionarios en el Cuadro Orgánico y categorías superiores pertenecían al Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, y en su conjunto representaban el 48 % (200 personas) del total. Ello significa que casi la mitad de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la UNODC procedían de ocho países (en orden descendente, Italia, Francia, Alemania, Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria y España), todos ellos del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados. A nivel de la Secretaría, correspondía al Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados el 26,8 % del personal de todas las categorías (37.505 personas al 31 de diciembre de 2018).

55. El examen de la diversidad geográfica en los procesos de contratación y la composición del personal de la UNODC proporcionó una base sólida para comprender mejor la situación y adoptar medidas apropiadas. Se está elaborando un plan de acción global para promover la diversidad geográfica, en el que se fijan responsabilidades y plazos claros. Entretanto, se han determinado esferas prioritarias para mejorar la representación geográfica y aumentar la diversidad regional en el segundo semestre de 2019 y en 2020. Entre las medidas pertinentes figuran las de intensificar la comunicación y la labor de sensibilización sobre las metas de diversidad geográfica y sobre las estadísticas actuales relativas a la representación geográfica del personal y los grupos regionales a que pertenece; vigilar más de cerca la diversidad geográfica de las candidaturas; reforzar las actividades de divulgación destinadas a los Estados Miembros (por ejemplo, creando un mecanismo de notificación de vacantes para sus misiones permanentes) y a otras entidades de las Naciones Unidas; y prestar más apoyo a la reserva de personas calificadas de las oficinas extrasede de la UNODC mediante capacitación en línea y presencial. Además, proseguirán las actividades en curso que se señalan a continuación.

56. A fin de aumentar la diversidad geográfica y de género en el proceso de contratación, la UNODC realiza intensas actividades de divulgación (véanse los párrs. 18 a 21). Por lo que atañe, en particular, a la representación geográfica, la Oficina aumentó el número de actividades de información celebradas en Viena para interesados internacionales, como estudiantes universitarios y representantes de ministerios de los Estados Miembros, a fin de ampliar el alcance geográfico de su labor de divulgación cuando los recursos para viajes son limitados. Del 1 de enero al 30 de junio de 2019 se realizaron cuatro de esas actividades.

57. En el proceso de postulación, cuando se presenta una recomendación sobre selección se transmite a los equipos de contratación y al Director Ejecutivo información detallada sobre el origen geográfico de los candidatos y las metas de representación geográfica. Todos los anuncios de vacantes de la UNODC para puestos sujetos a distribución geográfica contienen un aviso especial destinado a nacionales de países no representados o insuficientemente representados, en que se los alienta a presentar su candidatura. Esas actividades se ajustan a los objetivos del memorando interno de 29 de mayo de 2019 sobre los progresos hacia una diversificación de la fuerza de trabajo que refleje el carácter internacional de la organización (véase el párr. 50).

58. Se ha comprobado que los seminarios web de divulgación atraen a candidatos geográficamente diversos. Por ejemplo, en los que organizó la UNODC para 2019 se inscribieron nacionales de 106 países. De ellos, el 14 % procedía de Estados de América Latina y el Caribe, el 16 % de Estados de Europa Oriental, el 18 % de Estados de África, el 20 % de Estados de Asia y el Pacífico y el 32 % de Estados de Europa Occidental y otros Estados. La Oficina reconoce el potencial de divulgación de esos seminarios web, y por ello prevé seguir desarrollando el programa y ofrecer otros de carácter específico, en colaboración con los Estados Miembros y las oficinas extrasede y en el marco del plan de acción para mejorar la diversidad geográfica, actualmente en preparación.

59. Entre el 1 de enero de 2018 y el 30 de junio de 2019, funcionarios del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de Viena realizaron tres visitas a oficinas extrasede para impartir información y capacitación al personal local sobre el proceso de contratación para puestos internacionales. En una evaluación interna del nombramiento de personal de contratación local de la UNODC en puestos internacionales se destacó el potencial de esa medida para aumentar la diversidad geográfica del personal de contratación internacional de la Oficina. Como se observa en el cuadro 2, la distribución de la representación regional de los 11 funcionarios nombrados en 2018 para ocupar puestos de contratación internacional de plantilla o temporales en las oficinas extrasede de la UNODC fue más diversa, en general, que la de su personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la sede (véase el cuadro 7 del anexo). Ha venido reforzándose la tendencia al nombramiento de personal de contratación local para ocupar puestos internacionales, como indican las cifras correspondientes a 2019 (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Personal de las oficinas extrasede nombrado para ocupar puestos de contratación internacional de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018

<i>Grupo regional</i>	<i>Funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico</i>	<i>Contratistas de servicios</i>	<i>Voluntarios de las Naciones Unidas</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
Grupo de los Estados de África		2	1	3	27,3
Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico			2	2	18,2
Grupo de los Estados de Europa Oriental		1		1	9,1
Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe	1	1		2	18,2
Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados			3	3	27,3
Total	1	4	6	11	100

Personal de las oficinas extrasede nombrado para ocupar puestos de contratación internacional de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019

<i>Grupo regional</i>	<i>Funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico</i>	<i>Contratistas de servicios</i>	<i>Voluntarios de las Naciones Unidas</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
Grupo de los Estados de África	1	1		2	15
Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico	1			1	8
Grupo de los Estados de Europa Oriental					0
Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe	2	2	2	6	46
Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados		1	3	4	31
Total	4	4	5	13	100

IV. Recomendaciones

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

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

62. 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 las de personas procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, así como de Estados Miembros con poca representación regional.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime^{*,**,***}

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</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>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	5	33	20	40	70	42	64	54	9	45	169	45
Male	1	100	2	67	10	67	30	60	96	58	54	46	11	55	204	55
Total	1	100	3	100	15	100	50	100	166	100	118	100	20	100	373	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2018, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</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>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	0	0	1	33	3	37.5	16	50	44	48	50	60	9	53	123	52
Male	1	100	2	67	5	62.5	16	50	48	52	33	40	8	47	113	48
Total	1	100	3	100	8	100	32	100	92	100	83	100	17	100	236	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	2	29	4	22	26	35	14	40	0	0	46	34
Male	5	71	14	78	48	65	21	60	2	100	91	66
Total	7	100	18	100	74	100	35	100	2	100	137	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the later website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service of the United Nations Office at Vienna/United Nations Office on Drugs and Crime.

*** Circulated in the language of submission only.

Table 4
**Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level**

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</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>
Afghanistan						1		1
Algeria					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	3	3		7
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belgium		1	1		4		1	7
Bolivia (Plurinational State of)					2			2
Botswana						1		1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Burkina Faso						1		1
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada				4	11	3	1	19
China				1		3	1	5
Colombia					2	1		3
Comoros							1	1
Czechia						1		1
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	1		4
Finland				1	3	1		5
France			1	5	8	11		25
Georgia					1			1
Germany			2	4	12	10		28
Ghana				1				1
Greece			1	1	1	2		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2			5
Indonesia					1			1
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	7	17	5	2	34
Japan		1			5	3		9
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1			1
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico						3	1	4
Mongolia				1				1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</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>
Netherlands					4	2		6
New Zealand					2	1	1	4
Norway				1	1	3		5
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				1				1
Portugal					2			2
Republic of Korea						1	1	2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	1		2
Serbia					1	1		2
Slovakia						3		3
South Africa			1		3			4
Spain				2	5	5	1	13
Sudan					1			1
Sweden					4	1		5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	1		2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	12	3		19
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	2	2	12	5	3	25
Uruguay			1					1
Uzbekistan					1	4		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 countries)	1	3	15	50	166	118	20	373

Table 5
National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by gender

<i>Gender</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Total number</i>	<i>Percentage</i>
Female	31	46	642	46	50	57	723	47
Male	37	54	741	54	37	43	815	53
Total	68	100	1 383	100	87	100	1 538	100

Table 6
National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers
at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by country
of nationality

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Afghanistan	4	44	1	49
Albania	1			1
Algeria			1	1
Angola			1	1
Argentina	1		2	3
Australia			1	1
Austria		1	3	4
Azerbaijan		1		1
Bahamas		1		1
Bangladesh		4		4
Barbados		1		1
Belgium			1	1
Bhutan		2		2
Bolivia (Plurinational State of)	2	41	2	45
Bosnia and Herzegovina		3		3
Brazil	1	35	1	37
Bulgaria			1	1
Burkina Faso		1		1
Cabo Verde		3	1	4
Canada			1	1
Central African Republic		4		4
Chad		1		1
Chile		1		1
Colombia	4	575	3	582
Costa Rica		1		1
Côte d'Ivoire		3		3
Democratic People's Republic of Korea			2	2
Ecuador		2	2	4
Egypt	2	21	3	26
El Salvador		11		11
Ethiopia	1		1	2
Finland			1	1
France		5	13	18
Gabon		2		2
Gambia		2		2
Georgia		2		2
Germany			1	1
Ghana	1	2		3
Guatemala		2		2
Guinea-Bissau		1		1
Haiti			1	1
Iceland			1	1
India	3	12	2	17
Indonesia		21		21
Iran (Islamic Republic of)	2	10		12
Iraq			1	1
Italy		3	1	4
Japan			1	1
Jordan		4		4
Kazakhstan		15		15

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Kenya	8		4	12
Kyrgyzstan		21		21
Lao People's Democratic Republic	1	13		14
Lebanon	1	7	1	9
Liberia		2	1	3
Libya		4		4
Lithuania			1	1
Malawi		5		5
Maldives		1		1
Mali		3	1	4
Mauritania			1	1
Mexico	5	129	2	136
Morocco	1	4	2	7
Mozambique		1		1
Myanmar	1	58		59
Namibia		1		1
Nepal		3		3
Niger		2	13	15
Nigeria	4	31	1	36
North Macedonia		2		2
Pakistan	5	52		57
Panama		27		27
Paraguay		2		2
Peru		8		8
Philippines		2		2
Russian Federation			2	2
Rwanda		1		1
Saudi Arabia			1	1
Senegal	9	21	1	31
Serbia		7		7
Sierra Leone		2		2
Somalia	4	5		9
South Africa		13	1	14
Spain		5		5
Sri Lanka		2		2
State of Palestine		2		2
Sudan		2	2	4
Switzerland			1	1
Tajikistan		16		16
Thailand	1	22	1	24
Tunisia		5		5
Turkmenistan		6		6
Ukraine	2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	1
United States of America			1	1
Uzbekistan	2	41		43
Venezuela (Bolivarian Republic of)		2		2
Viet Nam	1	8		9
Zambia	1	3		4
Zimbabwe		4		4
Total	68	1 383	87	1 538

Table 7
Staff in the Professional and higher categories, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by regional group

Regional group	Staff in the Professional and higher categories		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total staff	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Group of African States	28	7	31	46	149	11	34	39	242	13
Group of Asia-Pacific States	54	14	21	31	364	26	10	11	449	23
Group of Eastern European States	31	8	3	4	16	1	4	5	54	3
Group of Latin American and Caribbean States	26	7	13	19	838	61	13	15	890	46
Group of Western European and other States	242	64		0	14	1	26	30	282	15
State of Palestine ^a				0	2	0		0	2	0
Total	381	100	68	100	1 383	100	87	100	1 919	100

^a The State of Palestine, a non-member observer State, does not belong to a United Nations regional group.

Table 8
Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2018 and 1 January to 30 June 2019

2018

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	21	2 298	2 801	45.1	54.9	5 099
P-3	72	4 853	8 443	36.5	63.5	13 296
P-4	54	2 422	6 368	27.6	72.4	8 790
P-5	7	124	270	31.5	68.5	394
D-1	4	184	651	22.0	78.0	835
Total	158	9 881	18 533	34.8	65.2	28 414

2019 (1 January–30 June)

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	11	1 119	1 357	45.2	54.8	2 476
P-3	43	3 034	5 779	34.4	65.6	8 813
P-4	31	969	2 546	27.6	72.4	3 515
P-5	4	196	378	34.1	65.9	574
D-1	3	135	417	24.5	75.5	552
Total	92	5 453	10 477	34.23	65.77	15 930

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019, by level^a

Level	Gender	1 January–31 December 2018		1 January–30 June 2019	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	0	0	4	80.0
	Male	1	100.0	1	20.0
P-3	Female	20	55.6	4	40.0
	Male	16	44.4	6	60.0
P-4	Female	15	48.4	8	47.1
	Male	16	51.6	9	52.9
P-5	Female	1	50.0	0	0.0
	Male	1	50.0	0	0.0
D-1	Female	0	0.0	2	100.0
	Male	3	100.0	0	0.0
Subtotal, female		36	49.3	18	52.9
Subtotal, male		37	50.7	16	47.1
Total		73	100.0	34	100.0

^a The figures include selected candidates who declined a position.

Table 10
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019

Country of nationality	Level					Total number of candidates
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	
Algeria				1		1
Australia			2	1		3
Austria				2		2
Barbados					1	1
Belarus				1		1
Belgium			2			2
Bolivia			1			1
Bosnia and Herzegovina					1	1
Botswana			1			1
Burkina Faso				1		1
Canada	1		4	1		6
Chile					1	1
China				2		2
Colombia			1	1		2
Croatia			1			1
Denmark				1		1
Egypt				2		2
Finland			2			2
France			1	2	1	4
Germany	2		2	4		8

Country of nationality	Level					Total number of candidates
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	
Greece			1	1		2
Hungary				1		1
India		1		1		2
Italy		1	3	3		7
Japan				2		2
Kazakhstan			1			1
Kyrgyzstan				1		1
Lebanon			1			1
Mexico			1	1		2
Netherlands			2	1		3
New Zealand			1	2		3
Norway				2		2
Poland				1		1
Portugal			1	1		2
Romania			1			1
Russian Federation			2	1	1	4
Senegal				1		1
Slovakia				1		1
South Africa	1		1			2
Spain			1			1
Sweden			3			3
Syrian Arab Republic				2		2
Tajikistan			1			1
Tunisia				2		2
Turkey				1		1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			4			4
United Republic of Tanzania				1		1
United States of America	1		5		1	7
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zimbabwe				1		1
Total	5	2	48	46	6	107

Table 11
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level^a

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	100	4	44	8	53	2	29	18	47
Male	1	100	2	67	0	0	5	56	7	47	5	71	20	53
Total	1	100	3	100	3	100	9	100	15	100	7	100	38	100

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 12
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level^a

Country of nationality	Level						Total
	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	
Antigua and Barbuda		1					1
Austria	2	1		1			4
Bahamas			1				1
Belarus	1	1					2
Cameroon			1				1
China		1					1
Cyprus					1		1
Democratic People's Republic of Korea	1						1
Ethiopia		1					1
France	1	1	1				3
Germany	2	2	2	1			7
India		1					1
Indonesia	1						1
Kenya			1				1
Lebanon		1					1
Netherlands			1				1
Panama		1		1			2
Philippines		1					1
Thailand						1	1
Turkey		1					1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1						1
United States of America		1	1		2		4
Total	7	15	9	3	3	1	38

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.