



Asamblea General

Distr. general
23 de julio de 2019
Español
Original: inglés

Septuagésimo cuarto período de sesiones

Tema 26 b) del programa provisional**

Adelanto de las mujeres: aplicación de los resultados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General

Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución [72/147](#) de la Asamblea General. En esa resolución, el Secretario General evalúa la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas en el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017. Desde el período correspondiente al informe anterior (1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2015), la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado del 42,8 % al 44,2 %. Los mayores aumentos se registraron en las categorías superiores (Secretaría General Adjunta y Subsecretaría General), lo que es resultado directo de los esfuerzos del Secretario General en consonancia con su compromiso de alcanzar la paridad en las categorías más altas para 2021.

Si bien en el presente informe se ponen de relieve algunos logros positivos, también se muestra que los progresos en la promoción de la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y el logro del objetivo de la paridad de género (50/50) han seguido siendo lentos y desiguales en el período que se examina. La representación de la mujer durante el período que abarca el informe siguió siendo la más alta en los niveles de ingreso, es decir, las categorías P-1 y P-2, antes de disminuir progresivamente en los niveles de las categorías superiores. Persisten las disparidades entre las sedes y los lugares donde no hay sedes; la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en estos últimos es 8,7 puntos porcentuales más baja. La diferencia es mayor y la tasa de cambio más lenta en los lugares donde no hay sedes, incluidas las operaciones de paz. Actualmente se

* Publicado nuevamente por razones técnicas el 23 de septiembre de 2019.

** [A/74/150](#).



han alcanzado logros históricos en las categorías superiores, especialmente entre los coordinadores residentes, los Secretarios Generales Adjuntos y los Subsecretarios Generales; sin embargo, estos no se incluyen en el período que se está examinando.

El presente informe contiene recomendaciones orientadas a ayudar a las entidades de las Naciones Unidas a avanzar hacia el logro de la paridad de género, incluso mediante una aplicación y una armonización más rigurosas de las políticas vigentes, como las medidas especiales de carácter temporal, el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas y la mejora de las perspectivas de carrera. La creación de un entorno propicio sigue siendo fundamental para apoyar el objetivo de la paridad de género mediante el fomento de un lugar de trabajo inclusivo que atraiga, retenga y promueva a las mujeres y apoye a todo el personal en la tarea de equilibrar las obligaciones del hogar y la vida profesional.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaciones	4
I. Introducción.	6
A. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y otras bases intergubernamentales	7
B. Estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género	7
II. Representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas	8
A. Representación por categoría	8
B. Tendencias.	11
C. Representación por ubicación	12
D. Representación por entidad	14
III. Ciclo de vida profesional: representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la selección de personal, los nombramientos, los ascensos de carrera y las separaciones del servicio entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017	15
A. Proceso de selección del personal	15
B. Nombramientos.	17
C. Promoción profesional	18
D. Separación del servicio.	20
IV. Cultura institucional	21
A. Modalidades de trabajo flexibles.	21
B. Políticas favorables a la familia.	22
C. Normas de conducta	23
D. Apoyo institucional para alcanzar la paridad de género	24
V. Conclusiones y recomendaciones.	26
A. Conclusiones	26
B. Recomendaciones	27
 Anexo	
Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo en todos los lugares de destino, por entidad, al 31 de diciembre de 2017	31

Abreviaciones

FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
CCI	Centro de Comercio Internacional
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OPS	Organización Panamericana de la Salud
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CICE	Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OMT	Organización Mundial del Turismo
UPU	Unión Postal Universal
PMA	Programa Mundial de Alimentos
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

OMM	Organización Meteorológica Mundial
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional

I. Introducción

1. Desde que asumí el cargo de Secretario General de las Naciones Unidas, el logro de la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas ha sido una prioridad absoluta. Este compromiso consiste específicamente en lograr la paridad en las categorías superiores para 2021 y en todo el sistema en todas las categorías para 2028. Desde la puesta en marcha en septiembre de 2017 de mi estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género se han logrado avances notables, aunque no todos ellos se reflejaron en el período 2016-2017, que es el que abarca el presente informe. En 2018, por primera vez en la historia de las Naciones Unidas, se logró la paridad en el Grupo Superior de Gestión y entre los coordinadores residentes. Ahora estamos a solo unos pasos de lograr la paridad en todo el sistema en el nivel más alto, con mucha anticipación a la meta fijada por mí para 2021. La Organización cuenta con un número sin precedentes de jefas y subjefas de operaciones de paz en su historia. He nombrado a la primera Secretaria General Adjunta de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y a tres enviadas especiales, casi el equivalente al número total de enviadas especiales de las Naciones Unidas en los últimos 70 años. Sin embargo, más allá de las categorías superiores, el ritmo del progreso ha sido desigual.

2. De conformidad con la resolución 72/147 de la Asamblea General, en el presente informe se proporcionan datos sobre la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y se analizan los progresos y desafíos para avanzar hacia el objetivo reafirmado de lograr la paridad de género en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas.

3. El análisis se basa en los datos más actualizados de que se dispone de las 36 entidades¹ de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y en una encuesta bienal² sobre las políticas y prácticas relacionadas con el género realizada por los coordinadores de cuestiones de género y de las cuestiones relativas a la mujer³ en todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, el informe se basa en la amplia labor de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres), de conformidad con su mandato, de dirigir y coordinar las actividades en materia de igualdad entre los géneros en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los datos que figuran en el presente informe se complementan con anexos de la web disponibles en el sitio web de ONU-Mujeres⁴.

¹ Desde el informe anterior (A/72/220 y A/72/220/Corr.1), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) se ha incorporado a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, por lo que en el informe se incluyen 36 entidades.

² ONU-Mujeres realiza una encuesta bienal sobre políticas y prácticas relacionadas con la paridad entre los géneros. Se elaboraron dos versiones de la encuesta: una para los departamentos y oficinas de la Secretaría de las Naciones Unidas; y otro para las entidades del sistema de las Naciones Unidas, que incluía preguntas sobre políticas específicas de cada entidad. El Departamento de Gestión, Estrategia, Políticas y Cumplimiento respondió a las preguntas de política en nombre de toda la Secretaría de las Naciones Unidas. En total, 40 entidades completaron la encuesta de 2019, y sus aportaciones se reflejan en el presente documento.

³ La Secretaría de las Naciones Unidas utiliza el término “Coordinador/a de las Cuestiones relativas a la Mujer” y se guía por los centros de coordinación departamentales del Secretario General para la mujer en la Secretaría (ST/SGB/2008/12). El resto del sistema de las Naciones Unidas utiliza el término “coordinador de cuestiones de género”. Los dos términos son sinónimos.

⁴ Véase <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>.

A. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y otras bases intergubernamentales

4. En 1995, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing establecieron el objetivo de la paridad de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. En el párrafo 193 c) de la Declaración se afirma que las Naciones Unidas deben seguir “reuniendo y difundiendo datos cuantitativos y cualitativos sobre la mujer y el hombre en la adopción de decisiones y analizar las repercusiones diferenciales en la adopción de decisiones y vigilar los progresos realizados hacia el logro del objetivo del Secretario General de que para el año 2000 estén adjudicados a mujeres el 50 % de los puestos administrativos y de adopción de decisiones.”

5. Las Naciones Unidas siguen esforzándose por alcanzar ese objetivo, que se ha reiterado en varias resoluciones de la Asamblea General. Cabe señalar que en su resolución 25/2715 (XXV), que data de 1970, la Asamblea pidió que se aumentara la representación de la mujer en puestos de categoría superior. El próximo vigésimo quinto aniversario de la Plataforma de Acción es un recordatorio de que el objetivo de la paridad de género debió haberse alcanzado hace tiempo y de que es preciso acelerar los progresos. En la conmemoración del 25º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se evaluarán los problemas actuales que afectan a la aplicación, así como al logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y se determinarán las esferas para la aplicación acelerada como contribución a la realización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

B. Estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género

6. Mi primera prioridad al asumir el cargo fue crear un equipo de tareas, dirigido por mi oficina, que tenía la responsabilidad de celebrar amplias consultas que sirvieran de base para la elaboración de mi estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. La estrategia abarca las metas, el liderazgo y la rendición de cuentas, medidas especiales de carácter temporal y los problemas concretos sobre el terreno. Tras su lanzamiento, todas las entidades de las Naciones Unidas han comenzado a trabajar o han presentado planes de implementación sobre cómo cumplir sus metas y aplicar plenamente las recomendaciones de la estrategia.

7. La paridad también se ha integrado explícitamente como elemento central de mis reformas generales, y a través de la estrategia se han fortalecido otros objetivos, como la transparencia. La Secretaría de Naciones Unidas dispone de un sitio web público en que se muestran los datos actuales sobre la paridad, lo que permite a cualquier persona hacer un seguimiento de los progresos realizados⁵.

8. En un esfuerzo por fortalecer la rendición de cuentas, he integrado los objetivos de paridad entre los géneros en los pactos para el personal directivo superior y he confirmado por escrito a todo el personal directivo superior la validez de la instrucción administrativa sobre las medidas especiales de carácter temporal destinadas a apoyar la contratación y selección de candidatas, y he aclarado los procesos de supervisión y cumplimiento (ST/AI/1999/9).

9. Más de 200 coordinadores de cuestiones de género y expertos en recursos humanos de todo el sistema han intensificado y coordinado sus esfuerzos para elaborar y mejorar los planes de aplicación de las respectivas entidades de las Naciones Unidas en respuesta a la estrategia.

⁵ www.un.org/gender/.

10. Si bien los logros mencionados han tenido repercusiones, los progresos sobre el terreno y en las operaciones de paz en particular han sido lentos. En vista de ello, y dado que casi la mitad de la Secretaría de las Naciones Unidas trabaja actualmente en operaciones sobre el terreno, donde las condiciones para lograr la paridad de género son las más difíciles, he establecido a los más altos niveles un grupo de trabajo sobre medidas de emergencia para lograr la paridad de género en las operaciones de paz. El grupo ya está trabajando y abordará los problemas específicos de las plantillas, la reducción de personal, la contratación, la retención y las condiciones de las misiones.

11. La estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género proporciona más de 50 recomendaciones concretas para orientar al sistema en la consecución de ese objetivo. Una de las recomendaciones se puso en práctica en marzo de 2019 con la publicación⁶ de las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas⁷. En las directrices se sugieren medidas y buenas prácticas en relación con las modalidades de trabajo flexibles, las políticas favorables a la familia, las normas de conducta, la aplicación, la contratación y la gestión de talentos para todo el personal.

II. Representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

A. Representación por categoría

Cuadro 1

Distribución por género del personal del sistema de las Naciones Unidas con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, en todos los lugares de destino, por categoría, al 31 de diciembre de 2016 y al 31 de diciembre de 2017

	31 de diciembre de 2016			31 de diciembre de 2017			Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2016-2017	Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2015-2017
	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)		
SGA	104	36	25,7	84	43	33,9	8,1	–
SSG	114	40	26,0	96	48	33,3	7,4	–
Subtotal	218	76	25,9	180	91	33,6	7,7	6,8
D-2	349	168	32,5	393	204	34,2	1,7	3,4
D-1	1 226	630	33,9	1 254	685	35,3	1,4	1,8
Subtotal	1 575	798	33,6	1 647	889	35,1	1,4	2,3
P-7	1	1	50,0	1	1	50,0	0,0	–
P-6	128	55	30,1	34	16	32,0	1,9	–
P-5	4 142	2 375	36,4	4 040	2 427	37,5	1,1	1,4

⁶ Véase <http://webtv.un.org/en/ga/watch/new-enabling-environment-guidelines-launched-to-support-the-un-secretary-general%E2%80%99s-system-wide-strategy-on-gender-parity/6008913591001/?term=&lan=english>.

⁷ Véanse también “Supplementary guidance on the Enabling Environment Guidelines for the United Nations System in support of the Secretary-General’s System-wide Strategy on Gender Parity”. Se puede consultar en <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/02/supplementary-guidance-on-the-enabling-environment-guidelines-for-the-united-nations-system>.

	31 de diciembre de 2016			31 de diciembre de 2017			Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2016-2017	Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2015-2017
	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)		
P-4	6 490	4 657	41,8	6 399	4 842	43,1	1,3	1,3
P-3	5 642	4 770	45,8	5 432	4 791	46,9	1,1	1,4
P-2	1 621	2 176	57,3	1 565	2 129	57,6	0,3	0,1
P-1	67	111	62,4	83	140	62,8	0,4	1,9
Subtotal	18 091	14 145	43,9	17 554	14 346	45,0	1,1	1,4
FHCO-E	1	1	50,0	1	1	50,0	0,0	0,0
FNCO-D	207	161	43,8	200	172	46,2	2,5	2,6
FNCO-C	1 871	1 484	44,2	1 868	1 523	44,9	0,7	0,1
FNCO-B	3 129	2 216	41,5	3 111	2 284	42,3	0,9	0,2
FNCO-A	1 845	1 463	44,2	1 655	1 393	45,7	1,5	(0,9)
Subtotal	7 053	5 325	43,0	6 835	5 373	44,0	1,0	0,0
SM-7	27	0	0,0	23	1	4,2	4,2	4,2
SM-6	329	77	19,0	335	77	18,7	(0,3)	0,3
SM-5	1 135	467	29,2	1 115	460	29,2	0,0	(0,6)
SM-4	1 335	504	27,4	1 145	433	27,4	0,0	(0,3)
SM-3	29	12	29,3	24	8	25,0	(4,3)	(6,6)
Subtotal	2 855	1 060	27,1	2 642	979	27,0	(0,0)	(0,5)
G7	1 758	2 406	57,8	1 695	2 420	58,8	1,0	(0,4)
G6	5 285	7 258	57,9	5 099	7 230	58,6	0,8	(2,9)
G5	5 849	8 025	57,8	5 852	7 800	57,1	(0,7)	(3,2)
G4	6 328	4 345	40,7	5 813	3 802	39,5	(1,2)	(2,5)
G3	5 292	1 155	17,9	4 361	939	17,7	(0,2)	1,9
G2	5 831	297	4,8	5 232	254	4,6	(0,2)	(0,3)
G1	303	137	31,1	215	59	21,5	(9,6)	(3,9)
Subtotal	30 646	23 623	43,5	28 267	22 504	44,3	0,8	(1,7)
Total	60 438	45 027	42,7	57 125	44 182	43,6	0,9	0,0

Abreviaciones: D, Director; FNCO, funcionario nacional del Cuadro Orgánico; G, Cuadro de Servicios Generales; P, Cuadro Orgánico; SGA, Secretario General Adjunto; SM, Servicio Móvil; SSG, Subsecretario General; VSG, Vicesecretaria General. En el documento [A/72/220](#) y Corr.1 no se incluyeron datos desglosados para las categorías SGA, SSG, P-7 y P-6.

12. De conformidad con la resolución [72/147](#) de la Asamblea General, en el presente informe se utilizan los datos proporcionados anualmente por las entidades a la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación. Los datos más recientes disponibles abarcan el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017. En la medida de lo posible, se han proporcionado actualizaciones más recientes y prosiguen los esfuerzos para obtener datos comparables en tiempo real.

13. Al 31 de diciembre de 2017, la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores era del 44,2 %, frente al 42,8 % al 31 de diciembre de 2015.

14. Si se excluyen las categorías de Oficial Nacional y P-7, de las que solo hay dos funcionarios en cada una, únicamente en las categorías G-5, G-6, G-7, P-1 y P-2 las mujeres representaban el 50 % o más de los puestos. En ninguna categoría de personal las mujeres representan más del 45 % de todos los puestos.

15. La representación general de las mujeres durante el período que abarca el informe siguió manteniendo una correlación negativa con la antigüedad. Sin embargo, los importantes y recientes avances en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General estaban colmando la brecha y, en 2019, la representación general de las mujeres en esas categorías estaba por encima del objetivo de la paridad establecido para 2021⁸. Entre 2016 y 2017, el porcentaje de mujeres en la categoría sin clasificar⁹ aumentó del 25,9 al 33,6 %. En particular, esto había estado precedido por dos años consecutivos de disminución y reflejaba la prioridad de acelerar los progresos en materia de paridad de género.

16. Desde el informe anterior, la representación de la mujer ha aumentado en 2,3 puntos porcentuales en la categoría de Director y en 1,4 puntos porcentuales en el Cuadro Orgánico. La representación entre el personal nacional del Cuadro Orgánico se mantuvo sin cambios en un 44 %. La representación en las categorías de Servicios Generales y Servicio Móvil disminuyó en 1,7 y 0,5 puntos porcentuales, respectivamente. La categoría con la menor representación de mujeres siguió siendo la del Servicio Móvil, con un 27 %.

⁸ Véase www.un.org/sg/en/global-leadership/home.

⁹ Las categorías sin clasificar abarcan todas las categorías superiores a D-2, como las de Subsecretario General, Director General, Director General Adjunto, Subdirector General, Secretario General Adjunto y Secretario General.

B. Tendencias¹⁰

Cuadro 2

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a no clasificados) en el sistema de las Naciones Unidas, 2007 a 2017

Año	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Categoría sin clasificar			Total		
	Hom- bres	Mujeres	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Mujeres	Porcen- taje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcen- taje de mujeres																		
2007	71	81	53	1 407	1 742	55	3 874	2 881	43	4 962	2 774	36	3 708	1 575	30	1 260	473	27	404	122	23	172	56	25	15 858	9 704	38,0
2008	59	67	53	1 363	1 690	55	3 869	3 058	44	5 155	2 949	36	3 792	1 727	31	1 262	509	29	423	147	26	186	60	24	16 109	10 207	38,8
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27	17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31	17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2

¹⁰ Los datos correspondientes para el período 2007 a 2014 proceden de los informes anuales de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre estadísticas de recursos humanos (<http://unsceb.org/content/un-system-human-resources-statistics-reports>) y reflejan el número de funcionarios con contratos de un año o más. Los datos correspondientes a 2014 y años posteriores reflejan el personal con nombramientos permanentes, continuos o de plazo fijo.

17. Desde 2016 se han registrado aumentos en la representación de la mujer en todas las categorías. Aunque modestos en la mayoría de ellas, en conjunto esos aumentos han contribuido en total a un aumento anual de 1,1 puntos porcentuales entre 2016 y 2017. La última vez que ocurrió un aumento anual de esa magnitud fue entre 2008 y 2009. En comparación, entre 2015 y 2016, el aumento fue 0,3 puntos porcentuales.

18. El espectacular aumento de la representación de la mujer en la categoría sin clasificar en el período 2016-2017 invirtió una tendencia de disminución y estancamiento desde 2010 y llevó la representación a su nivel más alto hasta la fecha, casi 10 puntos porcentuales más que en 2007. Sin ese aumento reciente, la categoría sin clasificar habría terminado el período 2007-2017 con muy poco progreso.

19. Ese aumento más reciente también elevó el aumento medio anual de la categoría sin clasificar, que pasó de 0,1 a 0,9 puntos porcentuales. Para el período 2007-2017, el aumento medio anual osciló entre 0,3 y 1,1 puntos porcentuales por categoría, y el 0,6 % para el Cuadro Orgánico y categorías superiores en general.

C. Representación por ubicación

Cuadro 3

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por lugar de destino, al 31 de diciembre de 2017

Categoría	Sede de las Naciones Unidas			Lugares sin sedes			Total		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	61	34	35,8	23	9	28,1	84	43	33,9
SSG	63	31	33,0	33	17	34,0	96	48	33,3
Subtotal	124	65	34,4	56	26	31,7	180	91	33,6
D-2	246	139	36,1	147	65	30,7	393	204	34,2
D-1	624	345	35,6	630	340	35,1	1254	685	35,3
Subtotal	870	484	35,7	777	405	34,3	1 647	889	35,1
P-7	0	1	100,0	1	0	0,0	1	1	50,0
P-6	11	6	35,3	23	10	30,3	34	16	32,0
P-5	2 046	1 321	39,2	1 994	1 106	35,7	4 040	2 427	37,5
P-4	2 920	2 668	47,7	3 479	2 174	38,5	6 399	4 842	43,1
P-3	2 176	2 563	54,1	3 256	2 228	40,6	5 432	4 791	46,9
P-2	741	1 203	61,9	824	926	52,9	1 565	2 129	57,6
P-1	49	97	66,4	34	43	55,8	83	140	62,8
Subtotal	7 943	7 859	49,7	9 611	6 487	40,3	17 554	14 346	45,0
Total	8 937	8 408	48,5	10 444	6 918	39,8	19 381	15 326	44,2

20. En general, los progresos hacia la paridad entre los géneros en los lugares donde no hay sedes en el Cuadro Orgánico y categorías superiores siguieron estando a la zaga de los lugares con sedes, con una diferencia de 8,7 puntos porcentuales en 2017. Solo la categoría de Subsecretario General tenía una mayor representación de mujeres en los lugares donde no hay sedes que en los lugares donde hay sedes. La categoría

con mayor disparidad es la categoría P-3, en que la representación de las mujeres en la sede era 13,5 puntos porcentuales superior a la de los lugares donde no hay sedes.

21. De las entidades encuestadas con ubicaciones sobre el terreno, el 30 % se refirieron específicamente a la situación sobre el terreno en sus planes de ejecución de la paridad de género en respuesta a la estrategia. La divulgación y la contratación, así como las condiciones de trabajo y de vida, fueron las actividades más comunes sobre el terreno mencionadas en los planes de ejecución para aumentar la representación de la mujer. Otro análisis ha sugerido que la selección y la rendición de cuentas se encuentran entre los principales obstáculos.

1. Coordinadores Residentes

Cuadro 4

Número de coordinadores residentes de todas las oficinas exteriores del mundo (2016, 2017 y 2018)

Categoría	Diciembre de 2016			Diciembre de 2017			Diciembre de 2018		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SSG	11	2	15,4	9	5	36,0	9	6	40,0
D-2	23	11	32,4	20	13	39,0	18	13	41,9
D-1	35	39	52,7	36	36	50,0	34	43	55,8
Total	69	52	43,0	65	54	45,4	61	62	50,4

Fuente: Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo

22. Los datos correspondientes a 2018 se utilizan aquí con carácter excepcional como fueron facilitados por la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo. En 2018, la representación de las mujeres coordinadoras residentes alcanzó la paridad entre los géneros por primera vez en la historia de las Naciones Unidas. Si bien la mayoría de las coordinadoras residentes son de categoría D-1, los avances logrados desde 2016 han mejorado su representación en las categorías D-2 y de Subsecretario General. Para mantener los logros alcanzados, los esfuerzos se han centrado en mejorar la paridad de género en los grupos de candidatos y en las redes de distribución, centrándose en las mujeres, en particular del Sur Global.

2. Movilidad

23. La naturaleza del trabajo dentro de las Naciones Unidas exige a menudo que el personal rote y se desplace entre los lugares de destino para poder cumplir sus mandatos. Sin embargo, el personal puede tener problemas de movilidad debido a los papeles que la sociedad asigna a cada género y los estereotipos de género, como las responsabilidades de prestar cuidados o las preocupaciones en materia de seguridad, y por lo tanto puede estar en desventaja cuando se trata de ascensos profesionales. Se puede promover la movilidad inclusiva mediante mejoras en la infraestructura, la reclasificación de los lugares de destino, una información más amplia y el apoyo a la incorporación, incentivos para redistribuir las responsabilidades como cuidadores, como la licencia de maternidad o paternidad, y mejores oportunidades y redes de empleo para los cónyuges.

D. Representación por entidad

Cuadro 5

Porcentaje de mujeres del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por entidad, al 31 de diciembre de 2017

<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Núm. de entidades</i>	<i>Entidades (porcentaje de mujeres)</i>
≥ 50	7	ONU-Mujeres (80,2), CIJ (55,9), Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (55,0), OMT (52,3), UNESCO (51,2), UNFPA (50,9), UNICEF (50,3)
40-49	18	ONUSIDA (49,9), OPS (49,2), OOPS (47,0), FIDA (46,1), OIM (45,9), OMPI (45,7), PNUD (45,4), OMS (45,3), ITC-OIT (45,2), ACNUR (45,2), OIT (44,5), Secretaría de las Naciones Unidas (42,7), PMA (42,6), CCPPNU (42,5), OMI (42,4), FAO (42,2), CMNUCC (40,8), ITC (40,5)
< 40	11	OMM (38,3), UIT (37,9), CAPI (37,5), UNU (37,1), UNITAR (36,1), UNOPS (34,5), ONUDI (33,5), OIEA (29,6), UPU (27,4), OACI (29,8), CICE (18,6)

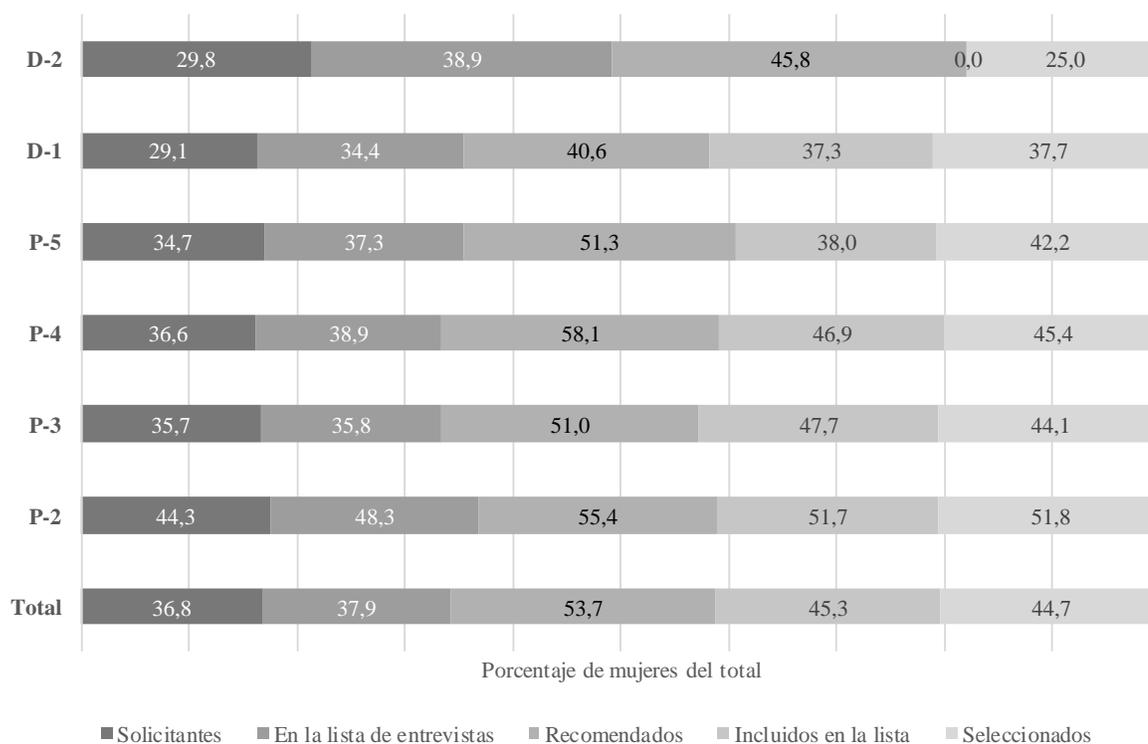
24. En 18 entidades, la representación general de las mujeres osciló entre el 40 % y el 49 %, mientras que en 11 entidades - en comparación con 13 entidades en el informe anterior - esa cifra fue inferior al 40 %. Se lograron aumentos en entidades como la FAO, el CCI y la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Las entidades con la menor representación de mujeres tenían predominantemente mandatos en esferas técnicas, lo que ilustra la persistente segregación ocupacional dentro del sistema de las Naciones Unidas.

III. Ciclo de vida profesional: representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la selección de personal, los nombramientos, los ascensos de carrera y las separaciones del servicio entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017

A. Proceso de selección del personal

Figura 1

Porcentaje de mujeres en cada etapa del proceso de selección de personal en el sistema de las Naciones Unidas, por categoría, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017¹¹



1. Enfocándose en las candidatas

25. Las mujeres constituían el 36,8 % de los candidatos a puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, lo que indica que es necesario hacer más en lo que respecta a la divulgación para alentar a un mayor número de candidatas. Aunque la proporción de candidatas es baja, las mujeres constituyeron posteriormente una proporción mayor de los que figuran en la lista larga y una proporción aún mayor de los que se recomiendan. La proporción de mujeres aumentó a medida que pasaban por el proceso de selección, lo que sugiere que las mujeres que presentaron su candidatura constituían un grupo de candidatas más sólido en comparación con los hombres. Esto está en consonancia con la investigación, que sugiere que las mujeres tienden a no

¹¹ La CAPI, la CCPNU, el CICE, el CIF-OIT, la FAO, la OIM, la OMI, la OMT, el OOPS, el UNICEF, y el UNITAR no proporcionaron datos sobre la selección del personal.

solicitar puestos de trabajo a menos que reúnan todas o la mayoría de los requisitos¹². A pesar de esa tendencia, durante el período que abarca el informe, las mujeres representaron en definitiva menos de la mitad de todas las selecciones realizadas y fueron seleccionadas en las proporciones más pequeñas en la categoría D-2.

26. Para atraer a un mayor número de mujeres, se dispone de instrumentos lingüísticos inclusivos en cuanto al género, como GenderTerm¹³, un glosario de búsqueda de ONU-Mujeres inclusivo en cuanto al género, disponible en español, francés e inglés, y las Orientaciones de la Secretaría de las Naciones Unidas para un lenguaje inclusivo en cuanto al género¹⁴, disponibles en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas. La OIT y la UNOPS han eliminado de los perfiles de contratación todas las preguntas relacionadas con el historial salarial, el número de personas a cargo y la situación familiar.

2. Medidas especiales de carácter temporal

27. Es poco probable que se alcance la paridad entre los géneros dentro del plazo renovado si no se aplican medidas especiales de carácter temporal para encarar los obstáculos y lograr acceso a los posibles grupos de talentos. En la instrucción administrativa más reciente sobre medidas especiales para lograr la igualdad entre los géneros (ST/AI/1999/9) se dispone que las vacantes en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en las categorías en que no se haya alcanzado la paridad entre los géneros, “sean cubiertas, cuando haya una o más candidatas, por una de esas candidatas”, cuando “sus calificaciones sean sustancialmente iguales o superiores a las de los candidatos masculinos que compiten entre sí”.

28. En 2019, el Secretario General envió un memorando a todos los miembros del Grupo Superior de Gestión para confirmar la pertinencia continua de la instrucción administrativa ST/AI/1999/9 y la renovación de la rendición de cuentas respecto de su aplicación. Cuando las calificaciones de una o más candidatas coincidan con los requisitos para ocupar el puesto vacante y la entidad recomiende a un candidato de sexo masculino, se deberá presentar un análisis por escrito y la documentación justificativa a la Oficina Ejecutiva del Secretario General. Además, los jefes de las entidades tienen la responsabilidad primordial de aplicar las medidas especiales y están obligados a informar sobre los progresos realizados.

29. En total, el 57 % de las entidades encuestadas informaron de que contaban con medidas especiales para lograr la paridad entre los géneros. Un ejemplo de la encuesta realizada por el ACNUR es el nombramiento de la candidata cuando dos o más candidatos cumplen plenamente los requisitos de un puesto hasta que se alcance la paridad en esa categoría. Si bien se informó ampliamente de que existían políticas en vigor, más de una tercera parte de las entidades encuestadas señalaron que la falta de aplicación de medidas especiales era uno de los tres principales obstáculos para lograr la paridad de género en la categoría P-4 y categorías superiores. Otras medidas especiales podrían consistir en velar por que las mujeres constituyan al menos el 50 % de los candidatos en las etapas de entrevista y en las listas de preselección. La Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, reconociendo el contexto específico por el que las mujeres no habían tenido igualdad de oportunidades para acceder a la educación, ha modificado en consecuencia los requisitos para los puestos de oficial nacional.

¹² “Why Women Don’t Apply for Jobs Unless They’re 100 % Qualified” en *Harvard Business Review* (2014). Se puede consultar en <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>.

¹³ “GenderTerm”: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>.

¹⁴ “Guidelines for gender-inclusive language”: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

3. Mitigación del sesgo

30. Es fundamental que los grupos que revisan las solicitudes sean diversos y estén capacitados en lo que respecta a los prejuicios inconscientes. Los directivos contratantes deben estar capacitados para mitigar los sesgos en los procesos de solicitud de empleo, incluyendo el diseño de puestos y los anuncios de vacantes. El 55 % de las entidades encuestadas informaron de que ofrecían capacitación sobre prejuicios inconscientes a los directivos contratantes. En total, el 81 % de las entidades informaron de que su política de selección de personal estipulaba la diversidad de género en los grupos de entrevistadores, mientras que el 67 % exigía la diversidad de género en los órganos de examen.

B. Nombramientos

Cuadro 6

Distribución por género de los nuevos nombramientos de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por lugar de destino (1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017)

Categoría	Sede			Fuera de la Sede			Total		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
USG	23	26	53,1	9	3	25,0	32	29	47,5
ASG	14	10	41,7	19	11	36,7	33	21	38,9
Subtotal	37	36	49,3	28	14	33,3	65	50	43,5
D-2	58	39	40,2	50	11	18,0	108	50	31,6
D-1	121	82	40,4	119	92	43,6	240	174	42,0
Subtotal	179	121	40,3	169	103	37,9	348	224	39,2
P-7	1	1	50,0	1	0	0,0	2	1	33,3
P-6	7	4	36,4	13	3	18,8	20	7	25,9
P-5	363	255	41,3	419	261	38,4	782	516	39,8
P-4	625	549	46,8	844	574	40,5	1 469	1 123	43,3
P-3	507	612	54,7	875	724	45,3	1 382	1 336	49,2
P-2	286	502	63,7	348	419	54,6	634	921	59,2
P-1	35	83	70,3	12	20	62,5	47	103	68,7
Subtotal	1 824	2 006	52,4	2 512	2 001	44,3	4 336	4 007	48,0
Total	2 040	2 163	51,5	2 709	2 118	43,9	4 749	4 281	47,4

31. Se registraron aumentos generales en comparación con los ciclos anteriores de presentación de informes, y la proporción de mujeres nombradas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores aumentó del 45,7 % al 47,4 %. En las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General también se han logrado avances importantes, pues las mujeres constituyen por primera vez la mayoría de los nombramientos en la categoría de Secretario General Adjunto en los lugares con sedes durante el período que abarca el informe. Sin embargo, las mujeres solo representaban una tercera parte de los nombramientos fuera de las sedes en la categoría sin clasificar.

32. Desde el período abarcado por el informe anterior, en el mismo número de entidades (25) se ha registrado al menos un 40 % de mujeres entre los nuevos

nombramientos. De las 11 entidades con una representación inferior al 40 %, 8¹⁵ se encontraban entre las que tenían las representaciones más bajas de mujeres. Es probable que esa situación se mantenga a menos que se aprovechen mejor las oportunidades creadas por los nuevos nombramientos, por ejemplo, mediante la mejora de la divulgación, la mitigación de los sesgos en la selección, el cumplimiento de las metas y la rendición de cuentas del personal directivo respecto de las decisiones de contratación.

33. Varias entidades, como ONU-Mujeres y el PNUD, tienen paneles de información sobre los recursos humanos internos. El PMA ha establecido metas para los nombramientos de personal de contratación nacional e internacional y ha creado un panel de información sobre el seguimiento de las cuestiones de género que va más allá de la demografía y en que se desglosan los datos de género por categorías para que sirvan de base a las decisiones de contratación y ayuden a los directores para los países a alcanzar las metas en materia de paridad, y se destacan las esferas a las que se debe prestar atención.

C. Promoción profesional¹⁶

Cuadro 7

Distribución por género de los ascensos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos permanentes y continuos y nombramientos de plazo fijo, por ubicación (del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017)

Categoría	Sede de las Naciones Unidas			Fuera de la Sede			Total		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
D-2	26	13	33,3	16	6	27,3	42	19	31,1
D-1	56	36	39,1	48	52	52,0	104	88	45,8
Subtotal	82	49	37,4	64	58	47,5	146	107	42,3
P-6	1	2	66,7	7	1	12,5	8	3	27,3
P-5	137	116	45,8	161	108	40,1	298	224	42,9
P-4	214	242	53,1	231	189	45,0	445	431	49,2
P-3	108	166	60,6	152	122	44,5	260	288	52,6
P-2	27	65	70,7	27	24	47,1	54	89	62,2
P-1	1	10	90,9	1	2	66,7	2	12	85,7
Subtotal	488	601	55,2	579	446	43,5	1 067	1 047	49,5
Total	570	650	53,3	643	504	43,9	1 213	1 154	48,8

¹⁵ CAPI, OACI, OIEA, CICE, ONUDI, UNITAR, UNOPS y UPU.

¹⁶ Los ascensos de carrera se refieren a los aumentos de categoría durante el período que abarca el informe en comparación con las categorías del personal al 31 de diciembre de 2015. La OIM no está incluida en los ascensos profesionales, pues solo se proporcionaron datos al 31 de diciembre de 2017. Durante el período que abarca el informe no se produjeron ascensos a la categoría P-7.

34. Al igual que en el período que abarca el informe anterior, los ascensos profesionales en las categorías P-1 a P-4 siguieron siendo iguales, cercanos o superiores a la paridad de género. Sin embargo, ello se debió en gran medida al aumento de las proporciones en los lugares con sedes, que superaron en más de 10 puntos porcentuales, como promedio y en todas las categorías, a los lugares en que no hay sedes. La única excepción fue la categoría D-1, en que las promociones profesionales de las mujeres en los lugares en que no hay sedes (el 52 %) superaron con creces las de la Sede (39.1 %). Aunque todavía quedan progresos por hacer, los lugares en que no hay sedes lograron una mejora notable en general desde el período abarcado por el informe anterior, cuando las funcionarias representaban el 36,8 % de todos los ascensos profesionales en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, lo que constituía un aumento de 7,1 puntos porcentuales.

35. Las funcionarias obtuvieron por lo menos el 40 % de los ascensos de carrera en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en 27 entidades, y más del 50 % en 13 entidades. De las nueve entidades con las proporciones más bajas de ascensos profesionales, cuatro estaban entre las que tenían las representaciones más bajas de mujeres¹⁷.

1. Movimiento de personal

36. Algunos reglamentos y estatutos del personal limitan el movimiento de personal entre categorías y cuadros del personal, como la prohibición de que el personal presente su candidatura a más de una categoría superior o la de que el personal del Cuadro de Servicios Generales presente su candidatura para ocupar puestos del Cuadro Orgánico, o la interrupción obligatoria de la continuidad del servicio. Estas barreras limitan las reservas de candidatos y la movilidad profesional, lo que dificulta el equilibrio de género en las carteras de proyectos.

37. En la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género se recomienda que se permita a los candidatos del sistema de las Naciones Unidas presentar su candidatura para ocupar puestos para los que reúnan los requisitos. Este es el caso de la FAO, donde no hay limitaciones a los candidatos que se pueden presentar, salvo cumplir con los criterios mínimos, lo que la organización ha considerado que facilita un adelanto profesional basado en el mérito.

38. En septiembre de 2018, los Voluntarios de las Naciones Unidas y la Secretaría de las Naciones Unidas firmaron un memorando de entendimiento para normalizar y simplificar el proceso de contratación de Voluntarios en la Secretaría, eliminando todas las restricciones de elegibilidad para aceptar nombramientos de personal.

2. Desarrollo de las perspectivas de carrera

39. El 55 % de las entidades encuestadas señalaron que el desarrollo inadecuado de las perspectivas de carrera de los funcionarios de nivel medio era uno de los tres obstáculos principales para lograr la paridad de género en la categoría P-4 y categorías superiores. La capacitación en materia de liderazgo no solo mitiga los sesgos en los procesos de contratación y selección, sino que también contribuye al ascenso del personal a puestos directivos. Además, puede aprovecharse para llegar a grupos insuficientemente representados. El 65 % de las entidades encuestadas informaron de que ofrecían periódicamente ese tipo de capacitación, mientras que el 45 % de las entidades impartían capacitación específica para las mujeres. El 43 % de las entidades encuestadas informaron de que ofrecían programas de orientación para el personal. Es importante destacar que se necesitan mentores tanto hombres como mujeres para proporcionar redes amplias. Si bien la capacitación es una herramienta útil para

¹⁷ CICE, OACI, ONUDI, y UNOPS.

prestar apoyo específico, debe ir acompañada de medidas específicas para hacer frente a los prejuicios y otras barreras sistemáticas que encaran las mujeres en el desarrollo de las perspectivas de carrera.

40. EMERGE, el programa para mujeres líderes emergentes creado conjuntamente por 11 entidades de las Naciones Unidas¹⁸, es un ejemplo de una iniciativa interinstitucional encaminada a fortalecer las competencias de liderazgo de las funcionarias de nivel medio y potencial elevado. La cartera de candidatas calificadas para puestos directivos tiene por objeto aumentar el número de mujeres en las operaciones de paz mediante la creación de un grupo de candidatas preparadas para el despliegue en las categorías D-1 y D-2 para las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

D. Separación del servicio¹⁹

Cuadro 8

Distribución por género de los motivos de separación del servicio en el Cuadro Orgánico y categorías superiores de los funcionarios con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo (1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017)

<i>Motivo de la separación</i>	<i>Hombres (total)</i>	<i>Mujeres (total)</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Razón como porcentaje del total de separaciones (hombres)</i>	<i>Razón como porcentaje del total de separaciones (mujeres)</i>
Abandono del puesto	3	0	0,0	0,1	0,0
Supresión del puesto	34	17	33,3	1,6	1,0
Rescisión del contrato por acuerdo mutuo	109	86	44,1	5,0	4,8
Vencimiento del contrato	872	774	47,0	40,1	43,6
Fallecimiento	22	6	21,4	1,0	0,3
Destitución por falta de conducta	5	1	16,7	0,2	0,1
En interés de la Organización	19	11	36,7	0,9	0,6
Adscripción interinstitucional	30	26	46,4	1,4	1,5
Transferencias interinstitucionales	123	106	46,3	5,7	6,0
Dimisión	452	484	51,7	20,8	27,3
Jubilación (anticipada y obligatoria)	485	250	34,0	22,3	14,1
Destitución sumaria	4	0	0,0	0,2	0,0
Rescisión del nombramiento por motivos de salud	11	12	52,2	0,5	0,7
Rescisión del nombramiento por servicios insatisfactorios	4	2	33,3	0,2	0,1
Total	2 173	1 775	45,0	100,0	100,0

41. Las tres razones siguientes para la separación del servicio representaron el 85 % de las separaciones de personal femenino y el 83 % de las separaciones de personal masculino:

¹⁸ ACNUDH, ACNUR, DTI, Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), OCAH, OIT, OMPI, OMS, ONUSIDA, UNICEF, y UNOG. Véase <https://learning.unog.ch/node/9019>.

¹⁹ La CAPI, la CCPPNU, el CICE, la FAO, el ITCILO, la OIM, la OMI, la OMM, la OMT, la OPS, y el UNITAR no proporcionaron datos sobre las separaciones.

a) **Vencimiento del contrato** Esta fue la razón más común para la separación de mujeres y hombres, pero representó el 43,6 % de las separaciones de mujeres en comparación con el 40,1 % de todas las separaciones de hombres, lo que refleja una mayor probabilidad de inseguridad contractual para las mujeres;

b) **Jubilación.** Esta razón representó solo el 14,1 % de las separaciones de mujeres, en comparación con el 22,3 % de los hombres, lo que indica que los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de terminar sus carreras en las Naciones Unidas.

c) **Dimisión.** Esta razón representó una mayor proporción de las separaciones de mujeres: el 27,3 %, en comparación con el 20,8 % de los hombres. A pesar de la menor representación de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, estas representaron el 51,7 % de todas las dimisiones durante el período.

Entrevistas de fin de servicio

42. En la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género se recomienda que las entrevistas de fin de servicio y las encuestas de satisfacción en el empleo sean obligatorias y se administren periódicamente a todo el personal.

43. Si bien el 71 % de las entidades encuestadas informaron de que habían celebrado entrevistas de fin de servicio, solo el 20 % informó de que eran obligatorias. Además, el 43 % de las entidades encuestadas informaron de que se habían realizado entrevistas de salida al personal que no era de plantilla.

IV. Cultura institucional

A. Modalidades de trabajo flexibles

44. Si bien la flexibilidad en el lugar de trabajo tiene amplias ventajas para las personas y las organizaciones, es especialmente importante para promover la paridad de género, dada su utilidad para ayudar a las mujeres a gestionar sus compromisos profesionales y personales —pues las mujeres siguen siendo desproporcionadamente responsables de la mayoría de las tareas de cuidado— y para alentar a los hombres a asumir mayores responsabilidades en el hogar. En la instrucción más reciente sobre modalidades de trabajo flexibles (ST/SGB/2019/3), publicada en abril de 2019, se afirma que “si bien no hay derecho a modalidades de trabajo flexibles, esas modalidades están en consonancia con los esfuerzos de la Organización por ser receptivos e inclusivos y lograr la paridad entre los géneros y, por lo tanto, deben ser consideradas favorablemente como un instrumento útil tanto por el personal como por el personal directivo, cuando las exigencias del servicio lo permitan”.

45. Un informe de la Secretaría de las Naciones Unidas mostraba que el teletrabajo era la modalidad de trabajo flexible más utilizada y que su utilización había aumentado constantemente en el período 2012-2017²⁰. De los 4.123 funcionarios que se acogieron a esos arreglos en 2017, el 58 % eran mujeres y el 42 % hombres, lo que ilustra la importancia de la flexibilidad en el lugar de trabajo para ambos sexos. La utilización fue menos frecuente en la categoría de Director y categorías superiores, así como en el cuadro del Servicio Móvil.

46. Las entidades encuestadas informaron de que las preocupaciones de la administración con respecto a las modalidades de trabajo flexible seguían siendo uno de los mayores impedimentos para aumentar su utilización y aceptación. La

²⁰ Véase “Flexible Working Arrangement (FWAs), 2017 Utilisation Report”; se puede consultar en https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/2017%20FWA%20Utilisation%20report%20-%20Final_0.pdf.

integración en los sistemas de planificación de los recursos institucionales de las solicitudes de esas modalidades es útil para reunir datos, comprender su utilización e identificar posibles resistencias. La OIT ha incluido el proceso de aprobación del teletrabajo ordinario y especial en su sistema de planificación de los recursos institucionales y supervisa periódicamente los datos.

47. En total, el 70% de las entidades encuestadas con personal sobre el terreno informaron de que el personal sobre el terreno disponía de modalidades de trabajo flexibles. Sin embargo, algunos señalaron que no se promovían ni se fomentaban y que podían adaptarse mejor a las realidades sobre el terreno. En 2018, el ACNUR introdujo esa adaptación mediante la creación de un horario de trabajo especial comprimido para todos los lugares de destino de alto riesgo a fin de mitigar los efectos de las penurias y el estrés psicológico y permitir la reunión con los familiares. La modalidad permite cinco días de tiempo libre por cada 10 semanas trabajadas, lo que alivia la carga de horas de trabajo excesivas cuando el personal local, en vista de las exigencias de las operaciones, está trabajando más horas que las establecidas.

B. Políticas favorables a la familia

1. Licencia parental y necesidades más amplias de cuidados

48. La distribución desigual del trabajo de cuidados, apoyada por políticas de permiso parental que no tienen en cuenta las diferencias de género, es uno de los principales obstáculos a la igualdad de género en el lugar de trabajo. La normalización de un permiso parental de seis meses sin distinción de sexo, en que el permiso parental (maternidad/paternidad/adopción/subrogación) sea de igual duración, es una recomendación clave de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género como medio de mitigar la “sanción de la maternidad”, en la que el avance profesional de las mujeres se ve mermado por el hecho de tener hijos, al tiempo que se ayuda a los hombres a desempeñar un papel activo como padres y se apoya el equilibrio entre el trabajo y la vida privada para todos.

49. Las políticas de licencia parental en las Naciones Unidas varían. A fin de ampliar las 16 semanas normales de licencia de maternidad, seis entidades ²¹ la han complementado con ocho semanas adicionales de licencia especial con sueldo para aumentarla a seis meses. Además, la licencia parental no relacionada con la gestación se ha ampliado a 10 semanas en el PMA y a 16 semanas en el UNICEF. El ACNUR ha ampliado las ocho semanas adicionales de licencia especial con sueldo a las licencias por adopción y maternidad subrogada, una vez que hayan transcurrido las 10 semanas normales. El PNUD introdujo un período adicional de licencia especial con sueldo completo, con un máximo de dos meses adicionales a la licencia de maternidad para los funcionarios que prestan servicios en los lugares de destino D y E.

50. Las licencias por adopción y maternidad subrogada siguen siendo las más variadas. En total, el 95 % de las entidades encuestadas ofrecieron al menos ocho semanas de licencia por adopción. Solo el 38 % ofreció al menos ocho semanas de licencia en los casos de maternidad subrogada.

51. Los miembros del personal tienen diversas necesidades de cuidado más allá de sus responsabilidades parentales, incluyendo padres ancianos, hermanos o parejas y/o miembros de la familia con discapacidades, para los cuales los permisos adicionales y la flexibilidad pueden proporcionar un valioso apoyo. El 24 % de las entidades encuestadas informaron de que ofrecían licencia o apoyo adicionales al personal con discapacidad o a los funcionarios que tenían familiares a cargo con discapacidad,

²¹ ACNUR, PMA, OMS, ONUSIDA, UNESCO, y UNICEF.

incluido el PMA, que ofrecía al personal cinco días de licencia al año para atender las necesidades especiales de sus hijos.

2. Lactancia materna/alimentación con biberón

52. Al igual que la licencia de maternidad, las políticas de lactancia materna inclusiva apoyan el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la reintegración al trabajo y la crianza equitativa de los hijos, lo que a su vez contribuye al avance profesional de la mujer y al progreso hacia la paridad entre los géneros. La política sobre la lactancia materna recientemente aprobada ([ST/SGB/2019/1](#)) refleja algunas mejoras, por ejemplo, dispone que las madres lactantes de niños menores de dos años tienen derecho a tomarse un tiempo libre diario para extraer leche y/o amamantar a su hijo durante las horas de trabajo, y se les permitirá llevar a sus niños lactantes al trabajo y tomar descansos periódicos a lo largo de la jornada laboral.

53. La mayoría de las entidades de las Naciones Unidas cuentan con políticas de lactancia materna, y más de la cuarta parte de las entidades encuestadas ofrecieron tiempo libre adicional para las madres que tienen varios lactantes. El 38 % de las entidades encuestadas informaron de que contaban con una política de lactancia materna que se aplicaba por igual a los padres no lactantes que alimentaban a sus hijos con biberones. Menos de una tercera parte de las entidades informaron de que habían establecido un centro apropiado de lactancia materna en todos los lugares.

3. Cuidado infantil

54. En total, el 24 % de las entidades informaron de que ofrecían servicios de guardería *in situ* al personal. Entre ellas, la FAO, el FIDA, el PMA y la UNESCO han elaborado algunos de los programas que varían en capacidades (de 30 a 60 hijos) y cobertura de atención (de los tres meses a los ocho años de edad).

C. Normas de conducta

1. Políticas en materias de discriminación, acoso y abuso

55. La discriminación, el acoso y el abuso son cuestiones estructurales relacionadas con los desequilibrios históricos de poder y abuso de poder, que pueden derivarse de la desigualdad de género y otras formas de discriminación o exacerbarse por ellas. Las disparidades considerables de poder en una relación laboral aumentan el riesgo de conducta indebida²². Al mismo tiempo, una de las formas más efectivas de cambiar la cultura institucional y mitigar las desigualdades de género es a través de los líderes de la organización²³. La representación de las mujeres en el lugar de trabajo, en particular en puestos de dirección, interrumpe la distribución del poder en función del género. Una fuerza de trabajo inclusiva y diversa, unida a una cultura institucional no discriminatoria, son también fundamentales para lograr un lugar de trabajo que empodere a las mujeres y modele la igualdad de género.

2. Abordar el acoso sexual

56. En noviembre de 2017 se estableció el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, que reunió a altos funcionarios de más de 40 entidades de las Naciones Unidas y dio lugar a los siguientes instrumentos comunes:

²² Véase A. Smith (Society for Human Resource Management), “Reduce Summer Interns’ Vulnerability to Harassment”, 26 de abril de 2018.

²³ Véase United States of America Equal Employment Opportunity Commission, *Performance and Accountability Report: Fiscal Year 2016* (Washington, D.C., 2016).

a) **Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual.** Establece una norma mínima, que incluye componentes sobre la presentación de informes oficiales y oficiosos, la prevención y el apoyo a las personas afectadas y se refiere a la protección contra las represalias.

b) **Código de Conducta Modelo para Prevenir el Acoso, Incluido el Acoso Sexual, en actividades del Sistema de las Naciones Unidas.** Comunica las normas de conducta para audiencias internas y externas, incluida la forma en que los asistentes pueden presentar una queja si sufren o son testigos de acoso sexual en actividades organizadas o patrocinadas por las Naciones Unidas.

c) **Base de datos de detección “ClearCheck”.** Un instrumento fundamental a nivel de todo el sistema para evitar la contratación y la recontratación de personas cuyas relaciones de trabajo dentro del sistema de las Naciones Unidas terminaron debido a la determinación de que habían perpetrado acoso sexual.

d) **Guía común sobre la prevención del acoso sexual y respuesta de los administradores.** Incluye una lista de las medidas que se deben tomar, las posibles señales de acoso sexual a tener en cuenta y los principios a seguir cuando se presenta una queja.

57. En la Secretaría de las Naciones Unidas, el Secretario General ha establecido una línea de ayuda de atención ininterrumpida (“Speak up”) para que el personal hable confidencialmente con personas capacitadas. Además, se ha mejorado la calidad de las investigaciones mediante la introducción de capacitación especializada en investigaciones sobre acoso sexual, un protocolo con plazos específicos para la rápida conclusión de las investigaciones, y se ha contratado a un equipo especializado de seis investigadoras, que está en pleno funcionamiento.

58. Una mayor visibilidad y concienciación respecto de estas cuestiones sistémicas son la clave para aumentar el impulso en favor del cambio, tal como lo ven los movimientos globales como #MeToo. El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, de 2019 (núm. 190), recientemente aprobado, refleja ese impulso. En total, el 95 % de las entidades encuestadas informaron de que se habían enviado mensajes al personal o a otros asociados pertinentes sobre la tolerancia cero ante el acoso sexual, y el 81 % informó de que en los últimos tres años se había impartido nueva capacitación sobre el acoso sexual. Además, el 81 % de las entidades encuestadas contaban con mecanismos de rendición de cuentas para garantizar la práctica de la tolerancia cero. Además, el 57 % indicó que las estadísticas sobre conducta indebida se habían puesto a disposición de todo el personal a través de la intranet, los mensajes dirigidos al personal y las reuniones del personal. Varias entidades informaron de la ampliación de los servicios de apoyo psicosocial a las víctimas de acoso sexual y de las campañas de sensibilización, como la iniciativa “Say no to sexism” (Di no al sexismo) de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

59. En 2018, la Asamblea General aprobó la resolución [73/148](#) sobre la intensificación de los esfuerzos para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas: el acoso sexual. Fue la primera resolución de la Asamblea sobre el acoso sexual.

D. Apoyo institucional para alcanzar la paridad de género

60. Si bien el liderazgo es fundamental, el cambio y la mejora de la cultura institucional requieren cooperación y una titularidad compartida a todos los niveles. La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra ha establecido una junta directiva sobre cuestiones de género para proporcionar orientación a los directores en apoyo de la labor relacionada con el género. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento

de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno han establecido un grupo de defensores de las cuestiones de género, que cuenta con personal de todas las dependencias y categorías para ayudar a supervisar y orientar los objetivos en materia de paridad de género.

61. La participación del personal es parte de un enfoque inclusivo para navegar por el cambio organizacional y los planes de acción y para guiar el apoyo institucional. En total, el 81 % de las entidades encuestadas realizan encuestas a nivel de todo el personal sobre la cultura institucional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Solo una entidad informó de que realizaba una encuesta anual del personal, mientras que el 44 % realizaban encuestas del personal cada dos años y el 28 % lo hacían esporádicamente. Otro 48 % de las entidades encuestadas incluían a consultores en sus encuestas de personal, y el 52 % informaron de que incluían a pasantes en las encuestas de personal. En total, el 81 % de las entidades encuestadas pusieron sus conclusiones a disposición del personal.

1. Coordinadores de cuestiones de género

62. Una red de más de 200 coordinadores de cuestiones de género y coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas desempeña un papel fundamental en la orientación de las actividades y el intercambio de conocimientos para promover la paridad entre los géneros en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los coordinadores de cuestiones de género prestan un valioso apoyo a los administradores, reducen los prejuicios sexistas en la contratación, promueven las políticas de igualdad de género y de equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y supervisan los progresos realizados y presentan información al respecto.

63. A pesar de la importancia de los coordinadores de cuestiones de género, solo el 60 % de las entidades encuestadas informaron de que se había creado un puesto de ese tipo para todas sus oficinas, departamentos y misiones, sin tener en cuenta el boletín del Secretario General (ST/SGB/2008/12), en que se establece que se nombrarán coordinadores en cada departamento, oficina, comisión regional y misión. Sin embargo, como aspecto positivo, casi todas las entidades informaron de que los coordinadores de cuestiones de género tenían acceso periódico al personal directivo superior para examinar las actividades relacionadas con la paridad entre los géneros.

64. Las entidades encuestadas informaron de que los tres principales problemas que encaraban los coordinadores de las cuestiones de género eran la competencia con el desempeño de sus funciones primarias, la falta de tiempo para desempeñarlas y la falta de recursos para llevarlas a cabo sus funciones y establecer redes. Es preocupante que el 70 % de los coordinadores de cuestiones de género hayan informado de que no disponían de tiempo ni de recursos financieros suficientes. Solo el 45 % de las entidades encuestadas informaron de que los coordinadores de cuestiones de género tenían acceso a datos actualizados sobre la selección de personal para examinar los progresos en materia de paridad de género por categoría y departamento.

65. Los coordinadores de cuestiones de género informaron además de que los mayores problemas para aplicar la estrategia sobre la paridad de género para todo el sistema eran la reacción de los funcionarios y la falta de aceptación por parte del personal directivo superior²⁴. Otro problema era la capacidad de las entidades para obtener el presupuesto necesario para llevar a cabo las iniciativas recomendadas. Además, los coordinadores de cuestiones de género informaron de que los cuatro

²⁴ Véase la información adicional que se puede consultar en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/status-of-women-2019-annex-10-en.pdf?la=en&vs=3206>.

principales obstáculos para lograr la paridad de género en la categoría P-4 y categorías superiores eran las deficiencias en el desarrollo de las perspectivas de carrera del personal de nivel medio, la falta de rendición de cuentas en las decisiones de contratación, cuestiones relacionadas con la cultura institucional y la falta de medidas especiales.

2. Incentivar el progreso

66. Mostrar los logros en materia de paridad de género ayuda a galvanizar a los promotores, a mantener el cambio y a compartir medidas eficaces. La Organización Meteorológica Mundial (OMM) ha introducido un premio para el campeón del año en materia de género, y la ONUDI, en sus premios a la movilización en pro de la igualdad entre los géneros²⁵, reconoce los esfuerzos sobresalientes por dar prioridad a los comportamientos que tengan en cuenta las cuestiones de género. La Organización Marítima Internacional (OMI) ha introducido promotores de las modalidades de trabajo flexibles, y el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias ha incluido objetivos que tienen en cuenta las cuestiones de género en los planes de trabajo del personal, que se evalúan en las evaluaciones de la actuación profesional.

V. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

67. El impulso en torno al objetivo establecido de un equilibrio entre los géneros del 50 % fijado en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 ha sido catalizado por la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, que estableció una hoja de ruta a fin de lograr la paridad en las categorías superiores para 2021 y en todo el sistema y todas las categorías para 2028.

68. La representación general de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas aumentó del 42,8 % al 31 de diciembre de 2015 al 44,2 % al 31 de diciembre de 2017. Si bien es alentador, siguió existiendo una correlación negativa entre la representación de la mujer y la categoría: en el Cuadro Orgánico, solo en las categorías P-1 y P-2 las mujeres estaban representadas en un 50 % o más. Los recientes avances logrados en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General están empezando a cambiar esa tendencia.

69. Examinando las tendencias para el período 2007-2017, es evidente que el progreso no ha sido coherente, con frecuentes estancamientos e incluso regresiones. Sin los avances logrados entre 2016 y 2017, la mayor parte de las categorías superiores habrían corrido el riesgo de terminar el decenio tal como lo habían iniciado en lo que respecta a la representación de la mujer.

70. La representación de las mujeres sobre el terreno, en particular en las operaciones de paz, sigue siendo un reto importante. Con la reducción actual y la reducción futura prevista, así como con un reglamento del personal que no reconoce explícitamente el objetivo de la paridad entre los géneros, es probable que estas cifras, de por sí bajas, retrocedan de hecho. Si bien las mujeres representaban el 48,5 % del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en los lugares con sedes, constituían el 39,8 % fuera de las sedes y solo el 31,7 % del personal directivo fuera de las sedes.

²⁵ Véase “Awards for UNIDO staff taking the extra step to prioritize gender equality and gender-responsive behaviour”, que se puede consultar en <https://www.unido.org/news/awards-unido-staff-taking-extra-step-prioritize-gender-equality-and-gender-responsive-behaviour>.

71. El análisis presenta un panorama de avance lento hacia el cambio, pero al mismo tiempo demuestra que es posible obtener enormes logros, incluso en un año, cuando el personal directivo superior hace esfuerzos concertados y prioriza el cambio. Al mismo tiempo, la disminución en algunas categorías de personal y las tendencias a largo plazo muestran que hay que prestar más atención no solo para lograr avances, sino también para mantenerlos.

B. Recomendaciones

72. Los esfuerzos en pro de la paridad de género deben continuar mediante una amplia gama de medidas para hacer frente a los obstáculos que impiden alcanzar ese objetivo y para asegurar un cambio acelerado y sostenible en el logro de la igualdad de representación en el sistema de las Naciones Unidas. Es fundamental cuestionar las percepciones y poner de relieve los beneficios de la paridad entre los géneros para la Organización en su conjunto.

73. A ese respecto, y de conformidad con los procedimientos pertinentes y aplicables, todos los administradores superiores deben rendir cuentas de la aplicación de las medidas prescritas, como se explica en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, a fin de alcanzar el objetivo de la paridad de género en el plazo más breve posible, incluidos objetivos y plazos claros. Los mecanismos de rendición de cuentas, como las evaluaciones de la actuación profesional, así como la supervisión y la presentación periódica de informes, son esenciales para asegurar que se respeten los objetivos y que los progresos sean constantes.

74. Para demostrar visiblemente su compromiso con la paridad de género, el personal directivo superior debe seguir asumiendo compromisos concretos, por ejemplo, uniéndose a los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género.

75. Las encuestas mundiales del personal y las entrevistas de fin de servicio obligatorias pueden ayudar a evaluar la influencia de la cultura institucional en la condición de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, estas herramientas deberían utilizarse sistemática y regularmente para comprender mejor las razones de las separaciones y de las marcadas disminuciones de la representación de las mujeres, en particular entre las categorías P-2 y P-3 y P-4 y P-5, y las conclusiones deberían servir de base para la elaboración y la aplicación de políticas.

76. En todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, las mujeres siguieron representando menos de la mitad de los candidatos. Se necesitan medidas concretas y transformadoras por parte de las entidades para mejorar las canteras de candidatos, hacer cumplir la rendición de cuentas por la selección y abordar los sesgos en las políticas y actitudes que afectan a la selección y retención de las mujeres. Esto, entre otras cosas, debería incluir:

- a) Permitir que el personal presente su candidatura para ocupar puestos cuyos requisitos cumple;
- b) Aplicar medidas especiales de carácter temporal, acompañadas de mecanismos de rendición de cuentas, para asegurar su aceptación sistemática;
- c) Promover un entorno laboral propicio;
- d) Realizar actividades de divulgación específicas para aumentar el número de candidatas;
- e) Impartir capacitación en materia de liderazgo, que podría reforzarse mediante la colaboración interinstitucional;

f) Introducir programas de tutoría inclusivos que ofrezcan oportunidades para la colaboración del personal en todas las categorías.

77. Para mitigar los prejuicios inconscientes, los grupos de entrevistadores deben ser equilibrados en cuanto al género y diversos; los directivos y el personal contratantes deberían recibir capacitación para hacer frente a los prejuicios inconscientes y, de ser posible, los coordinadores de cuestiones de género deberían orientar el proceso de selección antes de que se efectúen las selecciones.

78. Las medidas especiales de carácter temporal para corregir los desequilibrios de género son particularmente útiles para acelerar los progresos. Si bien esas medidas han sido adoptadas por muchas entidades de las Naciones Unidas, rara vez se reflejan en las políticas de selección de personal, lo que da lugar a una aplicación y una rendición de cuentas deficientes. Para que la aplicación tenga éxito, las medidas especiales de carácter temporal deben integrarse plenamente en las políticas de selección de personal e incluir las siguientes medidas:

- a) Selección obligatoria de candidatas calificadas para los puestos en que no se ha logrado la paridad;
- b) Al menos un 50 % de candidatas figuran en las listas de preselección;
- c) Imponer al personal directivo superior la fundamentación escrita de la selección de candidatos varones para ocupar puestos en aquellos departamentos y oficinas en que todavía no se haya alcanzado la paridad;

79. En las políticas de movilidad no se debe suponer que determinados funcionarios —como las personas con discapacidad o los funcionarios con familiares a cargo y/o su cónyuge— no desean participar en la rotación del personal o trabajar en lugares de destino, sino que se deben mitigar los problemas específicos para aprovechar al máximo las oportunidades de todos los funcionarios. Esto debe incluir:

- a) Programar los procesos de movilidad planificada para que coincidan con las recesos escolares medios;
- b) Proporcionar oportunidades de empleo para el cónyuge en todos los lugares;
- c) Proporcionar información amplia sobre los lugares de destino, incluida la información sobre los servicios de salud y educación disponibles, a fin de disipar las preocupaciones de los posibles candidatos.

80. En lo que respecta concretamente a la representación de las mujeres en los lugares donde no hay sedes, las entidades deberían seguir esforzándose por mejorar las condiciones de trabajo y de vida sobre el terreno, incluidas las relacionadas con la infraestructura y la seguridad. Deberían elaborarse y aplicarse con carácter experimental modalidades de trabajo flexibles y otras políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal adecuadas para los entornos sobre el terreno. Se recomiendan consultas inclusivas con el personal para asegurar la viabilidad. También deben existir normas de conducta, que deben ser supervisadas periódicamente y sobre las que se debe informar.

81. Las entidades de las Naciones Unidas deberían reforzar la aplicación de las políticas y medidas de conciliación de la vida laboral y personal dotando a los administradores de las aptitudes y las herramientas necesarias para gestionar una fuerza de trabajo flexible, incluida la necesidad de fomentar la confianza y desalentar la estigmatización, estableciendo parámetros claros para la

utilización de modalidades de trabajo flexibles y supervisando su aplicación de manera coherente.

82. Las políticas relativas a la licencia de maternidad, paternidad, adopción y maternidad subrogada deberían sustituirse por una política normalizada de licencia parental de seis meses de duración para promover la igualdad en el cuidado de los hijos, y deberían ser independientes del tiempo necesario para atender las necesidades médicas antes y después del parto. Además, las entidades deberían:

- a) En la medida de lo posible, ampliar la cobertura de la licencia parental al personal que trabaja en régimen de larga duración y que no es de plantilla;
- b) Abordar las necesidades de atención más amplias de los miembros del personal y proporcionar licencias adicionales y flexibilidad cuando sea posible;
- c) Proporcionar tiempo libre apropiado para que los padres alimenten a sus hijos y asegurar la disponibilidad de instalaciones especialmente diseñadas para la lactancia materna;
- d) Considerar la posibilidad de reembolsar un porcentaje de los gastos de guardería, que también podrían ampliarse para cubrir los gastos asociados con el cuidado de padres ancianos y/o de personas dependientes con discapacidad;
- e) Proporcionar flexibilidad para que los padres puedan optar por utilizar los subsidios de educación ya sea para la educación preescolar o para la educación terciaria.

83. Aunque las políticas indican a menudo que los nombramientos temporales deben utilizarse para respaldar las licencias prolongadas, muchas entidades no garantizan la sostenibilidad de los recursos presupuestarios para que esto pueda aplicarse, por ejemplo, incluyendo la cobertura de las licencias como porcentaje de los gastos de personal. El hecho de no tener fondos asegurados para la cobertura de reemplazo sirve para disuadir a los directivos contratantes de contratar a personal en edad de procreación. Por lo tanto, deben reservarse recursos presupuestarios con ese fin.

84. Las líneas de trabajo del Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre la Lucha contra el Acoso Sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como las mencionadas buenas prácticas de la Secretaría, deben continuar y utilizarse plenamente para, entre otras cosas, supervisar la aplicación y mejorar los sistemas de presentación de informes y la coherencia de los sistemas y estructuras de las entidades de las Naciones Unidas para afrontar el acoso sexual.

85. Las políticas de las entidades deben ajustarse y ampliarse a la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual y deben reforzar sus mecanismos de rendición de cuentas y sus medidas de investigación, a fin de mantener una política de tolerancia cero en la que nadie esté exento de las consecuencias del acoso sexual.

86. Si bien es importante que las entidades sigan mejorando las políticas, los procedimientos y las estructuras para prevenir y abordar mejor el acoso sexual, es necesario un cambio cultural. Este se promueve mediante actividades tales como las campañas y los programas de sensibilización que aumentan la diversidad y la inclusión y fomentan el respeto en el lugar de trabajo.

87. En cada oficina, departamento y misión de las Naciones Unidas, en particular en las operaciones de paz y sobre el terreno, donde la representación de los coordinadores de cuestiones de género es la más baja o es inexistente,

deberían nombrarse coordinadores de cuestiones de género y coordinadores de las cuestiones de género para las mujeres, a fin de integrar mejor las actividades sobre el terreno en las iniciativas de paridad de género y fortalecer y facilitar el mandato de ONU-Mujeres de supervisar la aplicación y presentar informes al respecto.

88. Además, el mandato de los coordinadores de cuestiones de género y de los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer debería actualizarse y racionalizarse, bajo la dirección de ONU-Mujeres, a fin de intensificar los esfuerzos interinstitucionales para lograr la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los coordinadores de cuestiones de género deben tener un adecuado nivel jerárquico y de responsabilidad, acceso a los datos de selección y representación del personal y una asignación adecuada de tiempo, recursos financieros y capacitación para desempeñar sus funciones esenciales. Debe alentarse la designación de hombres como coordinadores de cuestiones de género.

89. Las entidades deberían seguir coordinando y colaborando con ONU-Mujeres sobre la base de su mandato y deberían utilizar sus orientaciones e instrumentos sustantivos, incluidas las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas, a fin de mejorar y aplicar con éxito las prácticas y políticas orientadas a promover la paridad entre los géneros.

90. En relación con los puestos de categoría superior en el sistema de las Naciones Unidas, se alienta a los Estados Miembros a que presenten a candidatas calificadas para que se las tenga debidamente en cuenta en el proceso de selección competitivo.

Anexo

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo en todos los lugares de destino, por entidad, al 31 de diciembre de 2017

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		SGA		Subtotal		Mujeres (%)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
ACNUR	0	1	180	230	595	452	480	367	162	134	80	51	16	16	3	1	1 516	1 252	45,2
CAPI	0	0	2	1	2	1	5	4	2	2	2	0	0	1	2	0	15	9	37,5
CCI	4	3	18	22	30	24	29	12	19	6	3	1	0	1	0	1	103	70	40,5
CCPPNU	0	0	1	1	21	13	25	16	6	10	5	4	2	0	1	1	61	45	42,5
CICE	1	0	6	1	47	12	23	7	12	1	3	0	0	0	0	0	92	21	18,6
CIF- OIT	0	1	2	5	6	6	14	11	10	5	1	0	1	0	0	0	34	28	45,2
CIJ	0	0	10	10	5	14	5	8	3	1	1	0	1	0	1	0	26	33	55,9
CMNUCC	0	0	38	27	48	39	33	18	10	7	6	3	2	0	1	1	138	95	40,8
Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas	0	0	0	0	4	3	0	6	4	1	0	1	1	0	0	0	9	11	55,0
FAO	28	42	52	112	159	187	336	214	239	76	58	21	26	9	12	3	910	664	42,2
FIDA	2	2	15	28	41	48	40	45	62	25	14	4	5	2	2	1	181	155	46,1
Naciones Unidas	1	8	460	593	1 963	1 631	2 060	1 420	1 056	611	344	163	108	56	79	44	6 071	4 526	42,7
OACI	0	1	19	17	44	30	127	44	63	22	17	2	5	0	0	1	275	117	29,8
OIEA	2	8	57	53	233	113	331	138	237	51	29	13	5	1	6	1	900	378	29,6
OIM	16	8	85	108	156	147	141	103	54	31	32	13	2	2	1	1	487	413	45,9
OIT	4	8	50	71	98	121	210	169	214	106	47	26	14	10	6	4	643	515	44,5
OMI	0	1	7	18	17	20	25	9	21	10	9	5	7	1	1	0	87	64	42,4
OMM	0	0	12	15	17	17	39	29	38	10	9	2	7	3	2	1	124	77	38,3
OMPI	1	4	19	43	81	82	95	76	64	38	34	16	11	2	7	2	312	263	45,7
OMS	3	7	40	84	181	189	425	365	394	272	146	75	30	11	10	13	1 229	1 016	45,3
OMT	1	5	1	2	2	3	5	7	4	6	2	0	2	0	4	0	21	23	52,3
ONUDI	1	0	12	10	38	24	37	27	53	16	19	4	2	1	1	0	163	82	33,5
ONU-Mujeres	0	1	6	34	19	66	20	88	22	78	3	18	1	5	1	2	72	292	80,2

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		SGA		Subtotal		Mujeres (%)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
ONUSIDA	0	0	10	19	17	25	38	46	72	59	21	13	8	5	2	0	168	167	49,9
OOPS	0	0	9	6	26	44	50	46	24	16	13	4	10	1	1	1	133	118	47,0
OPS	0	1	18	16	35	49	109	102	27	22	10	5	2	0	0	0	201	195	49,2
PMA	1	1	68	79	318	220	186	148	166	121	67	40	31	16	5	1	842	626	42,6
PNUD	1	5	84	136	283	271	445	356	320	203	117	88	43	24	11	3	1 304	1 086	45,4
UIT	3	4	28	28	62	50	69	40	49	20	18	1	2	1	5	0	236	144	37,9
UNESCO	12	22	81	130	155	178	126	116	94	44	22	23	5	11	7	3	502	527	51,2
UNFPA	0	1	19	28	56	77	110	89	89	94	33	34	11	4	0	2	318	329	50,9
UNICEF	2	6	108	166	514	541	645	660	371	297	60	45	13	17	3	2	1 716	1 734	50,3
UNITAR	0	0	3	2	7	4	2	2	9	5	1	0	0	0	1	0	23	13	36,1
UNOPS	0	0	30	24	116	72	92	41	51	20	18	6	13	4	1	2	321	169	34,5
UNU	0	0	9	4	9	9	7	8	7	2	6	3	4	0	2	0	44	26	37,1
UPU	0	0	6	6	27	9	15	5	12	5	4	1	3	0	2	0	69	26	27,4
Total	83	140	1 565	2 129	5 432	4 791	6 399	4 842	4 040	2 427	1 254	685	393	204	180	91	19 346	15 309	44,2