



Consejo Económico y Social

Distr. general
29 de septiembre de 2020
Español
Original: inglés

Comisión de Estupefacientes

Continuación del 63^{er} período de sesiones

Viena, 2 a 4 de diciembre de 2020

Tema 4 b) del programa

Cuestiones de gestión estratégica, presupuestarias y administrativas: directrices de política y cuestiones presupuestarias relacionadas con el programa contra la droga de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal

Continuación del 29^o período de sesiones

Viena, 3 y 4 de diciembre de 2020

Tema 3 b) del programa provisional*

Cuestiones de gestión estratégica, presupuestarias y administrativas: directrices de política y cuestiones presupuestarias relacionadas con el programa de las Naciones Unidas en materia de prevención del delito y justicia penal

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

Informe de la Directora Ejecutiva

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución 62/9 de la Comisión de Estupefacientes y la resolución 28/4 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal. En él se exponen 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 velar por que la contratación de personal se realice de forma que haya la más amplia representación geográfica posible.

* E/CN.15/2020/1/Add.1.



I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 62/9 de la Comisión de Estupefacientes, titulada “Presupuesto del Fondo del Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas para el bienio 2020-2021”, y la resolución 28/4 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, titulada “Presupuesto del Fondo de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y la Justicia Penal para el bienio 2020-2021”.
2. En esas resoluciones, las Comisiones recordaron la resolución [69/251](#) de la Asamblea General, en que la Asamblea, entre otras cosas, había observado con desaliento los escasos progresos realizados en el logro del objetivo del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas. Las Comisiones también confirmaron el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, en el que se establece que se dará debida consideración a la importancia de contratar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, asegurando al mismo tiempo el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se observó con preocupación la falta de diversidad en el personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), en particular con respecto a la representación geográfica equitativa. Se pidió a la Oficina que adoptara medidas más eficaces para garantizar la contratación de un grupo diverso de candidatos, especialmente en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores.
3. 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.
4. La UNODC, como parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, reitera su compromiso de alcanzar el equilibrio de género y la diversidad geográfica en su personal, y de crear un entorno diverso e inclusivo de respeto mutuo¹.
5. Tras su nombramiento en 2020, la Directora Ejecutiva de la UNODC pasó a ser Paladina Internacional de la Igualdad de Género, una red integrada por más de 250 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. En 2020, la Directora Ejecutiva se comprometió a fortalecer sistemáticamente una cultura institucional inclusiva y propicia; a esforzarse para mejorar la representación de las mujeres en las categorías de personal en las que aún no se había alcanzado la paridad; y a aprovechar cualquier oportunidad, en todas las visitas a países relacionadas con los proyectos y programas de la UNODC, para visitar un programa que promoviera la igualdad de género.
6. Durante 2019 y 2020, en el contexto del Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, establecido en mayo de 2017 en la Oficina del Director General de la ONUV y Director Ejecutivo de la UNODC, se promovieron varias iniciativas fundamentales para lograr la igualdad de género en forma coordinada y amplia (véanse los párrafos 25 a 27 y 40). La Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2018-2021) de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, así como su plan de acción conexo, siguen siendo documentos fundamentales para ayudar a la UNODC a incorporar de manera sistemática y eficaz la perspectiva de género y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las actividades programáticas y las políticas y prácticas institucionales.
7. La estrategia operacional de recursos humanos para 2018-2021, que el Comité Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC hizo suya en abril

¹ Tal como se indica en la sección de notas especiales que figura en los anuncios de vacante y que la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión actualizó en la primera mitad de 2020.

de 2018, continúa siendo objeto de un seguimiento cercano, 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. La estrategia ha contribuido a fomentar la capacidad de cambio y la participación en el contexto de las reformas de la gestión y el desarrollo impulsadas por el Secretario General, y a los cambios sociales en curso. A fin de mantenerse al día y responder a las necesidades actuales y futuras del personal, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos llevó a cabo su encuesta anual a los clientes y siguió observando la implicación del personal mediante la encuesta sobre la implicación del personal realizada a nivel de toda la Secretaría en 2019 y una encuesta sobre el trabajo a distancia en el contexto de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en mayo de 2020.

8. La organización y la estructura de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC se establecen en 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. Con excepción de los datos que figuran en los cuadros 11 y 12 (véase el anexo), 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 ni el Servicio de Tecnología de la Información^{2,3}.

II. Evaluación del pacto del personal directivo superior

9. 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 que la Directora Ejecutiva mantiene con el Secretario General determinados indicadores del desempeño, junto con metas en lo relativo al porcentaje de funcionarias en todas las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores respecto de las cuales la Directora Ejecutiva adopta la decisión sobre la selección (P-2 a D-1), así como metas para el nombramiento de candidatos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados y para lograr una representación regional más diversa (véase el cuadro 1).

10. La Estrategia de Diversidad Geográfica de la Secretaría se puso en marcha en enero de 2020 (véase el párr. 46), y en ella se establece un enfoque centrado en la diversidad geográfica. La expresión “diversidad geográfica” abarca tanto la distribución geográfica equitativa como una mayor diversidad de grupos regionales, lo que refleja los dos objetivos geográficos del pacto del personal directivo superior. El propósito del indicador de la representación geográfica contenido en el pacto del personal directivo superior es lograr que los jefes de departamentos y oficinas contribuyan a reducir el número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, en consonancia con el sistema de intervalos convenientes. La meta mide todos los nombramientos iniciales, las renovaciones de nombramientos, los ascensos, los traslados y las reasignaciones de personal en relación con puestos sujetos a distribución geográfica

² 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). En las reuniones del grupo de trabajo intergubernamental permanente de composición abierta también se proporcionan, previa solicitud, cifras relativas a la diversidad en la División de Gestión.

³ El presente informe se ajusta a la estructura prevista en el pacto del personal directivo superior, que se elabora en la Sede para todas 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.

vacantes. Al 31 de diciembre de 2019, los puestos sujetos a distribución geográfica representaban el 22 % (87 puestos) 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 Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y el Servicio de Tecnología de la Información de la División de Gestión. Para seguir aumentando la diversidad geográfica, en el pacto del personal directivo superior figura una segunda meta relativa a la diversidad geográfica según la cual de un año al siguiente se debe avanzar en la diversificación de los grupos regionales de las Naciones Unidas representados en la UNODC⁴.

11. La UNODC alcanzó la meta de nombrar candidatos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados en el caso de ocho puestos sujetos a distribución geográfica anunciados en 2019. Al 31 de diciembre de 2019, el 22 % (85 personas) de los funcionarios de la UNODC procedían de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, el 24 % (93 personas), de Estados Miembros representados adecuadamente, y el 54 % (216 personas) de Estados Miembros representados excesivamente.

12. Entre 2018 y 2019 hubo ligeras variaciones en la representación de funcionarios de los cinco grupos regionales de Estados Miembros de las Naciones Unidas (véase el cuadro 1). La UNODC cumplió el objetivo, fijado en el pacto del personal directivo superior de 2019, 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 64,1 % en 2018 al 62,1 % en 2019. 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 a continuación.

13. Para lograr una calificación satisfactoria, el porcentaje de funcionarios de la región más representada en 2019 debe ser inferior al de 2018, o el porcentaje de funcionarios de la segunda región más representada en 2018 debe estar a menos de 10 puntos porcentuales del porcentaje de funcionarios de la región más representada en 2018 y la suma de los porcentajes de funcionarios de las demás regiones debe haber aumentado de 2018 a 2019.

14. En la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género se establece que la paridad se alcanza dentro de un intervalo de entre el 47 % y el 53 %, y que se mide por categoría de personal. 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 2019 se ajustaron al tramo fijado en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género o se acercaron a él en comparación con 2018 debe ser mayor que el número de categorías que se alejaron de ese intervalo en 2019 respecto de 2018. En lo que respecta a las metas de paridad de género de 2019 por categoría de personal, la UNODC cumplió la meta para la categoría P-3, con un 53 % de los puestos ocupados por mujeres. La representación de las mujeres en la categoría P-2 era del 59 % y, por lo tanto, se situó por encima del margen de paridad. La UNODC aún no ha alcanzado las metas de paridad de género correspondientes a 2019 para las categorías P-4, P-5 y D-1 (véase el cuadro 1). Si bien no se alcanzaron las metas de paridad de género en cada categoría, en la evaluación del pacto del personal directivo superior de 2019 se calificaron de satisfactorios los avances hacia su cumplimiento logrados por la UNODC entre 2018 y 2019. Ello se debió a que en comparación con 2018 el número de categorías de personal que se acercaron al intervalo deseado en 2019 fue superior al de las que se alejaron de él. En los últimos años, la representación general de las mujeres entre el personal de la UNODC ha aumentado continuamente: en diciembre de 2016 era del 44 %, en diciembre de 2019, del 47 %, y al 30 de junio de 2020 se había situado en el 49 %.

⁴ Estados de África, Estados de Asia y el Pacífico, Estados de Europa Oriental, Estados de América Latina y el Caribe, y Estados de Europa Occidental y otros Estados.

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 2019, medido conforme a los criterios del pacto del personal directivo superior con el Secretario General
(Porcentajes)

<i>Medida del desempeño</i>	<i>Meta para 2019</i>	<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2019</i>	<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2018^a</i>
Nombramientos sujetos a distribución geográfica de candidatos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados ^b		50	14
Avances logrados de un año al siguiente hacia una mayor diversificación regional	Mayor diversificación regional de 2018 a 2019		
	Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados	62,1	64,1
	Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico	15,0	14,2
	Grupo de los Estados de Europa Oriental	8,9	8,3
	Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe	7,1	7,0
	Grupo de los Estados de África	6,9	6,4
Funcionarias en la categoría D-2 ^c	No se aplica	33	33
Funcionarias en la categoría D-1	50	43	33
Funcionarias en la categoría P-5	50	39	40
Funcionarias en la categoría P-4	50	44	42
Funcionarias en la categoría P-3	50	53	54
Funcionarias en la categoría P-2	50	59	45

^a Los datos correspondientes a 2018 y 2019 fueron suministrados por el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión para el informe sobre el pacto del personal directivo superior.

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

^c Por razones matemáticas, algunas combinaciones de entidad y categoría (a saber, aquellas en que se trata de 3, 5, 7, 9, 11, 13 o 15 funcionarios) no pueden alcanzar el intervalo 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 intervalo. Como en 2019 la UNODC tenía tres funcionarios de categoría D-2, el porcentaje de funcionarias que constituye paridad en esa combinación de entidad y categoría podía ser del 33 % o del 67 %, porque ambos porcentajes son igualmente cercanos al intervalo de paridad de género.

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

15. Además de la labor dirigida por la Secretaría, la UNODC siguió adoptando diversas medidas para lograr la paridad de género. En el presente informe se resaltan los progresos realizados a ese respecto desde la publicación del informe anterior (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17) 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

16. La UNODC siguió intensificando sus actividades de divulgación con el fin de aumentar la diversidad de los candidatos. En 2019 representantes de la UNODC participaron en 16 actividades de divulgación celebradas en persona e impartieron 2 seminarios de divulgación en línea. Entre esas actividades cabe mencionar presentaciones sobre el procedimiento para postular a puestos vacantes en la UNODC y sobre la forma de rellenar los formularios de antecedentes personales, así como ferias sobre perspectivas de carrera, capacitación para aspirantes en oficinas extrasede y conferencias para estudiantes de universidad y otras partes interesadas. Las actividades

estuvieron destinadas, entre otros, a posibles candidatos externos con diferentes niveles de experiencia, perfiles ocupacionales y perfiles geográficos (como estudiantes en ferias de empleo celebradas en universidades, profesionales superiores en seminarios web específicos y delegaciones de países infrarrepresentados) y a funcionarios y personal que ya trabajaban para la UNODC (mediante misiones de contratación en oficinas extrasede de la UNODC en las que se impartió capacitación a aspirantes). En el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020, la UNODC organizó 5 actividades de divulgación en persona y 6 en línea, entre las cuales cabe mencionar 4 seminarios web sobre empleo destinados a profesionales externos (véase el párr. 51).

17. La UNODC siguió distribuyendo periódicamente información y datos estadísticos actualizados sobre su proceso de solicitud de empleo. Las vacantes de categoría superior se comunicaron a las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Viena y a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) para su distribución ulterior. También se remitieron anuncios de vacantes a la Dependencia de Captación de Talentos de la Oficina de Recursos Humanos de Nueva York y a la Sección de Promoción de la UNODC para su difusión a través de los canales de las Naciones Unidas, incluidas sus cuentas de medios sociales en Facebook, Twitter y LinkedIn. Para asegurar su mayor difusión, determinadas vacantes se anunciaron en la plataforma de empleo en línea DevEx, que está a disposición de los directivos contratantes desde agosto de 2018. La UNODC también está colaborando con empresas internacionales de comunicaciones para la contratación, a fin de estudiar las posibilidades de poner en marcha nuevas iniciativas de divulgación destinadas a grupos específicos.

18. Todas las recomendaciones sobre selecciones que se someten al examen de la Directora Ejecutiva contienen información sobre la distribución de género y geográfica actual del personal de la UNODC, así como sobre la representación geográfica de los países de que sean nacionales las personas recomendadas para el cargo, a fin de que la Directora Ejecutiva adopte una decisión fundamentada. En 2019, de los 75 candidatos seleccionados para puestos con una duración de un año o más (independientemente de su financiación) del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la UNODC (véase el cuadro 9 del anexo), 45 (el 60 %) eran mujeres. En las categorías de personal de la UNODC en las que todavía no se ha logrado la paridad de género, el porcentaje de candidatas seleccionadas fue del 45,5 % en la categoría P-4, el 50 % en la categoría P-5 y el 100% en la categoría D-1. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020, de los 48 candidatos seleccionados para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores 33 eran mujeres (el 69 %). Esas cifras representan un aumento considerable en comparación con años anteriores, puesto que las selecciones de mujeres constituyeron el 49,3 % en 2018 y el 52,9 % entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2019.

19. 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 avisa a los directivos contratantes cuando en las vacantes de categoría P-3 o categorías superiores la proporción de candidaturas presentadas por mujeres es inferior al 30 %, lo que da lugar a actividades de divulgación adicionales. Además, periódicamente se hace llegar a los equipos de contratación de la UNODC información detallada, agrupada por meses, sobre las metas de representación de género y geográfica y sobre la composición actual del personal. Asimismo, se proporcionan actualizaciones periódicas sobre las funciones que se encuentran disponibles en el instrumento de contratación de Inspira para examinar la composición demográfica de los solicitantes de cada puesto vacante. Durante la primera mitad de 2020 se llevaron a cabo tres sesiones informativas para explicar a los equipos de contratación las nuevas herramientas de Inspira, por ejemplo, la herramienta que permite ver un resumen de una página sobre cada candidato en el que se muestran áreas clave, como la educación o la experiencia laboral, sin revelar el nombre, el género ni la nacionalidad de los candidatos, a fin de ayudar a evitar los prejuicios inconscientes.

20. Con el objetivo de seguir apoyando a los equipos de contratación de la UNODC para que apliquen un enfoque que tenga en cuenta el género y la diversidad en las actividades de divulgación y en la contratación, en junio de 2020 se incluyó una página

llamada “rincón de la diversidad” entre las páginas del Servicio de Gestión de Recursos Humanos albergadas en la intranet iSeek. En la página se ofrece información detallada sobre las metas de diversidad de la Oficina en lo que respecta al equilibrio de género y geográfico y a la inclusión de la discapacidad, así como cifras sobre diversidad que se actualizan mensualmente y otros recursos, tales como directrices sobre el lenguaje inclusivo en cuanto al género. La página también incluye información sobre las cifras relativas a la diversidad que son competencia de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (véanse el párr. 8 y las notas de pie de página 2 y 3).

21. En cuanto a las cifras correspondientes a los funcionarios y miembros del personal que no pertenecen al Cuadro Orgánico y categorías superiores (véase el cuadro 5 del anexo), se logró la paridad general entre los géneros con un total del 49 % de mujeres. El porcentaje de mujeres entre los contratistas de servicios aumentó del 46 % en junio de 2019 al 48 % en junio de 2020. En el caso del personal nacional del Cuadro Orgánico, en ese mismo período se produjo un aumento del 46 % al 51 % en la representación de las mujeres, mientras que en el caso de los Voluntarios de las Naciones Unidas la cifra de mujeres se mantuvo estable, en el 57 %. En todas las categorías de personal, que se añadieron al informe de este año, el porcentaje de mujeres se situó dentro del intervalo de paridad de género, del 47 % al 53 %, o por encima de él, a excepción de la categoría de consultores y contratistas particulares.

22. Siguiendo con la tendencia de 2018, en 2019 el número de solicitudes recibidas de candidatas se mantuvo en el 35 %. Desde entonces, el número de candidatas ha aumentado ligeramente hasta el 36,7 % en la primera mitad de 2020 (véase el cuadro 8 del anexo).

23. 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, los funcionarios y 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 personal de la UNODC.

B. Promoción de las perspectivas de carrera

24. La UNODC siguió apoyando la promoción de las perspectivas de carrera de su fuerza de trabajo mediante capacitación y cursos prácticos presenciales y en línea y mediante otros formatos, como el *coaching*, que fue una actividad fundamental en 2019 y 2020. Entre el 1 de enero de 2019 y el 30 de junio de 2020 se celebraron más de 452 horas de sesiones de *coaching* individual, en las que aproximadamente el 90 % de los participantes fueron mujeres. Durante ese mismo período, recibieron sesiones de *coaching* individual 35 pasantes, de los cuales eran mujeres 31 (el 89 %).

25. La UNODC siguió incorporando la perspectiva de género, con especial hincapié en sensibilizar sobre los prejuicios inconscientes, en sus iniciativas y programas de aprendizaje, tales como la capacitación para entrevistas de selección por competencias y para la gestión de la actuación profesional. Entre enero de 2019 y junio de 2020 se celebraron nueve sesiones de capacitación para entrevistas de selección por competencias, en las que participaron un total de 132 funcionarios en Viena y en las oficinas extrasede. La capacitación, que se llevó a cabo durante dos días laborables, incluyó segmentos diarios dedicados a los prejuicios inconscientes y a la paridad de género en la contratación. Los instructores resaltaron la necesidad de tener en cuenta los prejuicios de género en la contratación, especialmente para algunos puestos en la esfera de la aplicación de la ley.

26. La UNODC siguió organizando cursos de capacitación básica sobre la incorporación de la perspectiva de género, así como sesiones de reflexión, para sensibilizar sobre cuestiones relacionadas con el género y fomentar la capacidad del personal. En noviembre de 2019, la UNODC organizó un debate sobre la forma en que el mandato de la Oficina estaba relacionado con la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad, con especial hincapié en el acceso de las mujeres a la justicia y la prevención

del terrorismo. En una sesión de reflexión celebrada en febrero de 2020 se abordó la interseccionalidad existente entre el género y la discapacidad, y el personal participó en un debate con las ganadoras internacionales del Premio Her Abilities de 2019.

27. Durante 2019 y 2020, el Equipo de Género de la Oficina de la Directora General/Directora Ejecutiva se ha centrado en fomentar la capacidad del personal en las esferas de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se han difundido entre el personal nuevos instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en las esferas del mandato de la UNODC, que también se han publicado en la página web de la UNODC dedicada al género. Además, el Equipo de Género de la UNODC, con el apoyo del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, ha elaborado un programa de creación de capacidad e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de mejorar los conocimientos teóricos del personal sobre los compromisos internacionales y de las Naciones Unidas en materia de género. Se ha impartido capacitación en persona a las coordinadoras de la estrategia de género de la ONUV y la UNODC en la sede y a personal de la UNODC en tres oficinas extrasede. Entre marzo y junio de 2020 se celebraron en total 12 seminarios virtuales de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género, y se ha capacitado a aproximadamente el 35 % de los funcionarios de la ONUV y la UNODC, incluidos directivos superiores, tanto en la sede como en oficinas extrasede.

28. En la segunda mitad de 2020, el Equipo de Género de la UNODC y el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres elaborarán un nuevo módulo titulado “Yo sé de género: la delincuencia organizada y la igualdad de género”, que contendrá un resumen de las principales cuestiones de género pertinentes a las esferas del mandato de la UNODC. También está previsto celebrar un curso de formación de formadores para la ONUV y la UNODC, con el fin de ampliar el grupo de expertos internos que pueden impartir capacitación en materia de incorporación de la perspectiva de género.

29. La UNODC siguió promoviendo los temas de la inclusión y el bienestar en su capacitación. En enero de 2020, 35 funcionarios participaron en dos talleres de “La ONU para todos”. En febrero, 65 participantes asistieron a una sesión de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad (véase el párr. 26). En marzo, 56 funcionarios participaron en un curso de capacitación para jóvenes líderes, de una semana de duración (véase el párr. 50), en el que se celebraron dos sesiones sobre la diversidad con talleres sobre la paridad de género, la diversidad geográfica y la discapacidad y la accesibilidad. Para ayudar al personal a hacer frente a las dificultades relacionadas con la pandemia de COVID-19, se organizaron numerosos seminarios web durante marzo y abril, que contaron con 203 participantes. En la segunda mitad de 2020 se celebrarán 4 seminarios web de “La ONU para todos” dedicados a la inclusión de la discapacidad (2 para el personal de las oficinas extrasede y 2 para el personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena).

30. En junio de 2019 se celebró una sesión de aprendizaje titulada “Trabajar en las oficinas extrasede de la UNODC: experiencia y perspectivas de mujeres representantes”, cuyo objetivo fue alentar a las funcionarias a solicitar puestos en las oficinas extrasede. La sesión, impartida por mujeres representantes de oficinas extrasede, contó con 75 participantes y se transmitió en directo a las oficinas extrasede.

31. A principios de 2019 se puso en marcha un programa de mentoría para poner en contacto a funcionarios interesados con otros de puestos más altos, que les impartirían asesoramiento profesional. Se prestó especial atención a la mentoría de funcionarias subalternas. Tras la puesta en marcha del programa, se inició una segunda ronda en mayo de 2019. Se hizo un esfuerzo concertado para motivar a funcionarios de categorías superiores a que actuaran como mentores de funcionarias de las categorías P-4 y P-5. Como resultado, se recibieron 16 solicitudes de altos funcionarios de las categorías P-5 y D-1 que estuvieron dispuestos a actuar como mentores en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y en oficinas extrasede.

32. En junio de 2019 se celebró 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 Unidas⁵, y que en 2020 se está impartiendo en línea (del 1 de septiembre al 18 de diciembre). Para dar cabida a las necesidades y preferencias de los participantes de distintas zonas horarias, habrá dos grupos que actuarán en paralelo.

33. Al comienzo del ciclo de evaluación de 2020/21 se incluyó para los directivos de la UNODC el requisito de agregar a sus planes de trabajo una meta relacionada con la incorporación de la perspectiva de género y la paridad de género; al resto de funcionarios se los alentó a que incluyeran esa meta en sus planes de trabajo. En 2019, 47 directivos y supervisores recibieron capacitación en una serie de 3 cursos prácticos (2 en Viena y 1 en una oficina extrasede) que estuvieron dedicados al *coaching* como instrumento de gestión del rendimiento para el personal y los directivos.

C. Cultura institucional

34. 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, y de acuerdo con la estrategia operacional de recursos humanos para 2018-2021, la UNODC siguió apoyando las modalidades de trabajo flexibles, el empleo a tiempo parcial, la licencia familiar, la licencia de maternidad y de paternidad y las políticas de lactancia materna, tal como se detalla en los informes de años anteriores.

35. Gracias a diversas iniciativas de promoción de la política del Secretario General sobre las modalidades de trabajo flexibles (ST/SGB/2019/3), aumentó el número de funcionarios que utilizaron modalidades de trabajo flexibles. En 2019, ocho funcionarios se acogieron a la opción de trabajar el 50 % o el 80 % de la semana laboral prevista. De esos funcionarios, 7 eran mujeres y 1 era un hombre. Optaron por el arreglo del 50 % 4 de ellos, y los otros 4, por el del 80 %. Un total de 176 funcionarios, de los cuales 111 (el 63 %) eran mujeres, se acogieron a la opción de teletrabajo. Ello representó un aumento de más del doble que en 2018, año en que trabajaron a distancia 80 funcionarios. Optó por trabajar en horarios comprimidos un total de 13 funcionarios (6 mujeres y 7 hombres).

36. 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 institucional indica que los funcionarios rara vez presentan oficialmente una solicitud de modalidades de trabajo flexibles sin el consentimiento de su supervisor. En los casos en que hubo desacuerdos sobre la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles entre un funcionario y el supervisor, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos asumió una función proactiva y mediadora entre las partes interesadas, para ayudarlas a comprender la aplicabilidad de las modalidades de trabajo flexibles apropiadas, y al mismo tiempo encontrar un equilibrio entre las necesidades sustantivas de la Organización con las necesidades individuales del funcionario.

37. En 2019 de nuevo se acogió favorablemente la modalidad ampliada de teletrabajo con arreglo a la cual los funcionarios que no toman vacaciones anuales entre el 24 de diciembre y el 31 de diciembre pueden teletrabajar desde fuera de su lugar de destino, previo acuerdo con su supervisor. Se prevé que en 2020 se ofrecerán arreglos similares.

38. Durante las modalidades de trabajo alternativas que se establecieron como resultado de la pandemia de COVID-19, se alentó a los supervisores a seguir demostrando flexibilidad en la concesión de modalidades de trabajo flexibles. Esa orientación se reiteró en la instrucción administrativa sobre la organización del trabajo y el regreso seguro a las oficinas de la ONUV y la UNODC durante la pandemia, publicada por la Directora Ejecutiva el 30 de junio de 2020. Para dar cabida a las necesidades de los clientes durante la pandemia, se elaboró una guía de preguntas

⁵ Véase E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17, párr. 35.

frecuentes, en la que se incluyó información pertinente de manera consolidada. Además, se utilizó el canal público que la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC mantiene en la aplicación Microsoft Teams para distribuir información importante al personal, por ejemplo, explicaciones detalladas sobre el modo de registrar los días de teletrabajo en Umoja como “Telecommuting COVID-19”. En mayo de 2020 se invitó a todos los funcionarios y miembros del personal a participar en un cuestionario sobre sus experiencias de trabajo a distancia, a fin de comprender mejor las dificultades y las oportunidades que podrían utilizarse para modernizar y ajustar las modalidades de trabajo flexibles en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC. El análisis del cuestionario reveló que el 90 % de las 819 personas que respondieron a la encuesta consideraba positivas las modalidades de trabajo a distancia establecidas durante el confinamiento debido a la COVID-19 y deseaba seguir trabajando con flexibilidad en lo sucesivo.

39. La UNODC sigue aplicando las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas y la orientación complementaria publicada por ONU-Mujeres en 2019, que se presentaron en la UNODC en un acto conjunto con otras organizaciones internacionales con sede en Viena. La estrecha y constante colaboración entre las entidades para promover un entorno de trabajo propicio quedó manifiesta en la realización conjunta de una encuesta para evaluar el uso, por parte de progenitores lactantes, de la sala de lactancia situada en el Centro Internacional de Viena, así como su satisfacción al respecto. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos y las coordinadoras de las cuestiones relativas a la mujer tomaron la iniciativa de elaborar y analizar el cuestionario a finales de 2019 y principios de 2020. Del 19 al 23 de octubre de 2020, la UNODC coorganizará la Semana del Entorno Propicio, para las organizaciones con sede en Viena. El evento se debía haber celebrado en julio de 2020, pero se aplazó debido a la pandemia de COVID-19. El Equipo de Género de la UNODC, las coordinadoras designadas de las cuestiones relativas a la mujer y el Servicio de Gestión de Recursos Humanos colaboran estrechamente y coordinan sus actividades mediante reuniones periódicas de la UNODC sobre género.

40. En 2020 se puso en marcha una campaña amplia para fomentar la finalización de los cursos de capacitación obligatorios. Como resultado, la tasa de finalización de todos los cursos obligatorios por parte de los funcionarios de la UNODC fue del 80 %, es decir, un 17 % más que con respecto al conjunto de funcionarios de la Secretaría. La tasa de finalización del curso titulado “Yo sé de género” es del 84 %.

41. En la esfera de la incorporación de la perspectiva de género, se adoptaron varias medidas para asegurar que los documentos de planificación programática incluyeran resultados transformadores sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que contribuiría al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular de las metas del Objetivo 5. Con ese objetivo, se actualizó el proceso de aprobación de proyectos, y actualmente se está llevando a cabo un examen de los objetivos estratégicos de la UNODC y los resultados correspondientes, a fin de determinar indicadores pertinentes para el género que permitan a la Oficina hacer un seguimiento del apoyo que presta a los Estados Miembros para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El Equipo de Género elaboró una lista de verificación sobre la incorporación de la perspectiva de género, que se hizo obligatoria y se evalúa como parte de los procesos de aprobación de programas. De ese modo se asegura un enfoque institucional de la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de asistencia técnica.

42. La UNODC participa activamente en el equipo de tareas sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, que forma parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Entre enero de 2019 y junio de 2020, la UNODC adaptó y aplicó las diversas iniciativas y productos elaborados por conducto del equipo de tareas en la esfera normativa (política modelo sobre el acoso sexual y su armonización en el boletín del Secretario General promulgado en septiembre de 2019 (ST/SGB/2019/8)), en la esfera de la rendición de cuentas (implementación de “Clear Check”, una aplicación centralizada de preselección de candidatos a puestos de trabajo que recoge información

sobre autores y presuntos autores de acoso sexual proporcionada por las entidades del sistema de las Naciones Unidas), y apoyo y divulgación (difusión de una guía para directivos adaptada a la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC; representación en una línea telefónica de asistencia para la Secretaría; un curso de capacitación de investigadores para aumentar la capacidad de la Organización de investigar denuncias de conducta prohibida y conducta indebida; una campaña de apoyo a la iniciativa #HearMeToo de ONU-Mujeres; un programa de formación de formadores, de dos días de duración, para aumentar la capacidad interna de promover el cambio cultural con objeto de poner fin al acoso sexual; capacitación en materia de comunidad, civismo y comunicación en cooperación con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en Viena; y la presentación y aplicación del Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Actos del Sistema de las Naciones Unidas).

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

43. La UNODC aplica las políticas e iniciativas de la Secretaría destinadas a promover y lograr una distribución geográfica equitativa y una mayor diversidad regional, como se indica en la Estrategia de Diversidad Geográfica del Secretario General, publicada en enero de 2020 por la Oficina de Recursos Humanos. En la presente sección se destacan los marcos principales, así como las actividades emprendidas y los progresos realizados por la UNODC a ese respecto.

44. Al asumir el cargo, el Secretario General se comprometió a aumentar la diversidad geográfica como una de las prioridades de reforma. La expresión “diversidad geográfica” abarca los objetivos tanto de una distribución geográfica equitativa como de una mayor diversidad de grupos regionales. Por “distribución geográfica equitativa” se entiende el sistema de intervalos convenientes establecido por la Asamblea General como la medida para evaluar el nivel apropiado de representación geográfica de cada Estado Miembro en el personal de las Naciones Unidas. El sistema tiene en cuenta un subconjunto de la población de personal de contratación internacional, a saber, quienes ocupan puestos sujetos a distribución geográfica o han sido contratados por conducto del programa para jóvenes profesionales desde su inicio en 2011. Por “mayor diversidad de grupos regionales” se entiende el requisito de alcanzar un mayor equilibrio entre los cinco grupos de Estados Miembros y Estados observadores por región geográfica, utilizando como base de referencia las cifras del final de 2017, como se indica en la estrategia global de recursos humanos 2019-2021 del Secretario General. A fin de avanzar hacia la diversidad geográfica, el Secretario General ha incluido dos metas geográficas en el pacto del personal directivo superior (véanse los párrs. 13 a 15).

45. Ambos objetivos geográficos son complementarios, como se refleja en la orientación proporcionada por la Jefa de Gabinete sobre los progresos hacia una diversificación de la fuerza de trabajo que refleje el carácter internacional de la Organización. Los puestos sujetos a distribución geográfica deben estar diferenciados del resto de la plantilla, y se solicita a las entidades que hagan todo lo posible por seleccionar a personas de países no representados e infrarrepresentados para esos puestos. A fin de aumentar la diversidad en los puestos no sujetos a distribución geográfica y en los puestos del programa para jóvenes profesionales, según la mencionada orientación, los directivos superiores deberían procurar contratar más personal de las regiones que cuentan con un menor número de funcionarios de contratación internacional en las respectivas entidades. Además, en la orientación se indica que no hay ninguna norma individual que dicte el nivel de representación adecuado de los grupos regionales: el nivel de representación ideal puede estar sujeto a contexto, especialmente en el caso de las entidades que tienen mandatos regionales y nacionales específicos o que requieren el dominio de un idioma específico para la ejecución eficaz del mandato.

46. A fin de apoyar el compromiso del Secretario General de lograr una distribución geográfica equitativa y una mayor diversidad de grupos regionales, la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión elaboró la Estrategia de Diversidad Geográfica, que por primera vez ofrece un enfoque centrado en relación con la diversidad geográfica. La Estrategia tiene por objeto mejorar la representación de los Estados Miembros no representados e infrarrepresentados en la fuerza de trabajo de la Secretaría, y proporciona una guía y recursos esenciales a los asociados institucionales y a los oficiales ejecutivos y de recursos humanos. Para ello, se basa en tres líneas de acción: a) fortalecer la dirección interna, la conciencia y el conocimiento de la diversidad geográfica; b) atraer a nuevos talentos con un enfoque renovado; y c) aprovechar las alianzas y redes para buscar y ampliar la asistencia en las actividades de divulgación y explorar nuevas ideas sobre la forma de atraer a personas cualificadas.

47. Sobre la base de un examen externo del proceso de contratación de la UNODC⁶, solicitado por los Estados Miembros en la resolución 61/12 de la Comisión de Estupefacientes y en la resolución 27/7 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, la UNODC elaboró un plan de acción geográfico con el objetivo de mejorar la representación de funcionarios de países no representados e infrarrepresentados con arreglo a un sistema de intervalos convenientes, y aumentar la diversidad de los grupos regionales. El Director Ejecutivo de la UNODC y el personal directivo superior lo hicieron suyo en noviembre de 2019. El plan de acción geográfico de la UNODC incluye y alienta la participación de diversos agentes, entre ellos, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el personal directivo superior, los directivos contratantes y sus equipos, las oficinas extrasede locales, el personal de la UNODC, los Estados Miembros y otros agentes de las Naciones Unidas. El plan de acción se está examinando y mejorando —tal como se solicitó en la resolución 62/9 de la Comisión de Estupefacientes y en la resolución 28/4 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal— para seguir alineándolo a la estructura y el contenido de la Estrategia de Diversidad Geográfica del Secretario General e incluir en él las observaciones recibidas en la primera fase de su aplicación. La aplicación del plan de acción ha sido una prioridad fundamental de la Oficina desde su promulgación. En los párrafos siguientes se esbozan las numerosas medidas aplicadas por la Oficina a ese respecto.

48. En la esfera de la dirección y la sensibilización internas, la UNODC ha continuado e intensificado aún más el amplio intercambio de información con diversos interesados en relación con los objetivos de diversidad geográfica de la Oficina, su plan de acción geográfico y la composición geográfica de su fuerza de trabajo. En 2019 y 2020, la UNODC siguió proporcionando información detallada sobre la situación en materia de representación geográfica y la pertenencia a grupos regionales de los solicitantes destinada a los equipos de contratación y a la Directora Ejecutiva cuando se presentó una recomendación de selección (véase el párr. 18). Se aumentó la atención prestada a la diversidad geográfica en el mensaje proporcionado a los equipos de contratación, y ahora se exige una justificación cuando no se recomienda la selección de un candidato de un país no representado o infrarrepresentado en el caso de las vacantes de puestos sujetos a distribución geográfica (véase el párr. 44).

49. En una reunión del Comité Ejecutivo celebrada en noviembre de 2019 se comunicaron al personal directivo superior de la UNODC las conclusiones principales del examen de la contratación correspondiente a 2019. Los directivos superiores recibieron más información sobre la Estrategia de Diversidad Geográfica del Secretario General, así como cifras detalladas sobre contratación en una reunión del equipo directivo superior celebrada en julio de 2020, en la que la Directora Ejecutiva puso de relieve enérgicamente la importancia de la diversidad geográfica. En julio de 2020 se inició una serie de seminarios web para proporcionar a los equipos de contratación información actualizada sobre la Estrategia de Diversidad Geográfica y el plan de acción geográfico de la UNODC. Asistieron a la primera sesión 22 directivos contratantes

⁶ Los resultados principales del estudio se presentaron en el informe anterior del Director Ejecutivo (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17).

superiores, 7 de los cuales procedían de oficinas extrasede de la UNODC. El seminario web también brindó a los representantes de las oficinas extrasede y a los directivos superiores la oportunidad de que formularan observaciones sobre el plan de acción geográfico y examinaran otros enfoques prometedores para aumentar la diversidad geográfica. La próxima sesión del seminario web para directivos superiores está prevista para septiembre de 2020. También estaba previsto proporcionar a los directores de la UNODC una actualización trimestral, a partir del tercer trimestre de 2020, de las cifras relativas a la diversidad geográfica del personal de sus respectivas divisiones.

50. En una sesión de capacitación de jóvenes líderes celebrada en marzo de 2020, en la que el 36 % de los participantes (20 de 55) procedían de oficinas extrasede de la UNODC, se ofrecieron sesiones de capacitación específicas sobre los objetivos de la UNODC en materia de diversidad y el proceso de contratación. El objetivo fue sensibilizar a profesionales jóvenes sobre la diversidad geográfica y el plan de acción geográfico, así como sobre el papel fundamental que desempeñan las oficinas extrasede en la mejora de la diversidad geográfica. Además, se compartió con el personal información exhaustiva sobre la diversidad geográfica y la nueva estrategia del Secretario General en las ediciones de marzo, abril, junio y julio de 2020 del boletín del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y en la nueva página dedicada a la diversidad albergada en la intranet iSeek (véase el párr. 20).

51. Con miras a atraer nuevos talentos con un enfoque renovado, la UNODC emprendió una amplia labor de divulgación adicional, en particular durante la primera mitad de 2020. En mayo de 2020 la UNODC impartió cuatro seminarios web sobre empleo para interesados externos. Los seminarios web se promovieron ampliamente por conducto de representantes de las oficinas extrasede, los canales de medios sociales de ONU-Mujeres y de la UNODC y un mensaje especial enviado a las misiones permanentes, y suscitaron un gran interés. En total, se inscribieron 963 participantes, de los cuales el 21,5 % pertenecía al Grupo de los Estados de África, el 13,2 % al Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico, el 5,7 % al Grupo de los Estados de Europa Oriental, el 14 % al Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe y el 46 % al Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados. El 65 % de los participantes inscritos eran mujeres.

52. Por otra parte, la UNODC actualizó su página web de empleo externo a fin de incluir en ella una invitación explícita a que candidatos de Estados Miembros menos representados soliciten puestos en la UNODC. Además, se actualizó la sección de notas especiales que figura en los anuncios de vacantes, de acuerdo con los requisitos de la Secretaría, para incluir en ella un compromiso reforzado con la diversidad geográfica. En junio de 2020 se presentó en los canales de medios sociales de la UNODC un vídeo de la serie “La UNODC explica” sobre las oportunidades de empleo. En el vídeo, los directivos superiores explicaron qué perfiles de candidaturas busca la UNODC, e hicieron hincapié en que la Oficina busca personas de regiones menos representadas en la fuerza de trabajo, en particular, de África, Asia y América Latina.

53. Además de ponerse en contacto con candidatos externos, la UNODC también participó en mayo de 2020 en sesiones de divulgación específicas con su oficina extrasede de Nigeria, en las que impartió seminarios web sobre empleo a los funcionarios locales, a fin de que mejoraran sus perfiles al solicitar puestos de contratación internacional. En marzo y abril de 2020 también se celebraron seminarios web sobre la evaluación de la actuación profesional y la promoción de las perspectivas de carrera, dirigidos en particular a las oficinas extrasede. Las actividades de divulgación específicas para las oficinas extrasede se llevan a cabo sobre la base del entendimiento fundamental de que los funcionarios y el personal locales son una fuente valiosa de candidaturas para puestos profesionales. Entre 2018 y 2019 se observó un aumento del 100 % en el nombramiento de antiguos funcionarios y personal de contratación local para puestos internacionales: se pasó de 12 nombramientos de ese tipo en 2018 a 24 en 2019.

54. En la esfera del aprovechamiento de las alianzas y las redes, la UNODC, entre otras cosas, ha elaborado material de divulgación al que pueden acceder los funcionarios

y el personal a través de la nueva página sobre diversidad incluida en la intranet (véase el párr. 20). El personal de la UNODC puede adaptar ese material de divulgación para utilizarlo durante misiones o para llegar virtualmente a asociados, a fin de informar a las personas interesadas de distintos orígenes geográficos sobre la posibilidad de trabajar para la UNODC. El material incluye una presentación para actividades de divulgación con temas de debate, así como folletos con información sobre las posibilidades de carrera y un vídeo sobre las oportunidades de empleo (véase el párr. 52).

55. Asimismo, la UNODC también está tratando de llegar a funcionarios de los Estados Miembros infrarrepresentados para incorporar sus ideas y observaciones sobre la manera de seguir aumentando la diversidad geográfica. Además de esas actividades a nivel de toda la entidad, la UNODC mantiene contactos periódicos con la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión en lo que respecta a actividades de divulgación conjuntas y otras medidas aplicables para aumentar la diversidad geográfica.

V. Recomendaciones

56. La Comisión tal vez desee tomar nota de la labor de la UNODC para lograr el equilibrio de género y velar por que la contratación de personal se realice de forma que haya la más amplia representación geográfica posible.

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

58. 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 infrarrepresentados, 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 2019, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	6	43	19	39	82	44	63	53	13	59	184	47
Male	1	100	2	67	8	57	30	61	105	56	55	47	9	41	210	53
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	187	100	118	100	22	100	394	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2019, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	5	50	14	48	45	47	47	58	12	63	124	52
Male	1	100	2	67	5	50	15	52	51	53	34	42	7	37	115	48
Total	1	100	3	100	10	100	29	100	96	100	81	100	19	100	239	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 2019, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	25	5	25	37	41	16	43	1	33	60	39
Male	3	75	15	75	54	59	21	57	2	67	95	61
Total	4	100	20	100	91	100	37	100	3	100	155	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the latter 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.

Table 4
**Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2019, 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
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	1		2
Australia				1	3	2		6
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		3		1	6
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3	1	22
Chile							1	1
China				1		4	1	6
Colombia					2	1		3
Democratic People's Republic of Korea						2		2
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	2		5
Finland				1	4			5
France			1	5	9	10		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	9		26
Ghana				1				1
Greece				1	3	1		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2	1		6
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	8	20	5	1	37
Japan		1			5	5	1	12
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	1		2
Kyrgyzstan						1	1	2

<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>
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico					2	1	1	4
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Netherlands					4			4
New Zealand					3	2		5
Norway				1	1	4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal					1	1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russia	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	1		5
Spain				2	5	4	1	12
Sudan					1			1
Sweden					5			5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	2		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	15	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Zimbabwe						1		1
Total (88 countries)	1	3	14	49	187	118	22	394

Table 5
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	168	64	175	46	34	79	168	39	33	51	598	48	67	57	1,243	48.96
Male	93	36	203	54	9	21	254	59	32	49	648	52	50	43	1,289	50.77
Other	0	0					7	2							7	0.28
Total	261	100	378	100	43	100	429	100	65	100	1,246	100	117	100	2,539	100

Table 6
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan		10			1	2	45	58
Albania		1	2		1	1	1	6
Angola		0					1	1
Argentina		1	3		3	1	3	11
Armenia		1						1
Australia		1	5	1	6		1	14
Austria		43	34	6		1	2	86
Azerbaijan		0			1	1		2
Bangladesh		1				5		6
Belarus		0	3		4			7
Belgium		3	7	1			3	14
Benin		0			1			1
Bhutan		0			1	3		4
Bolivia (Plurinational State of)		2		2	1	1	43	52
Bosnia and Herzegovina		3	1		9	2		15
Brazil		2	3	2	10	1	38	57
Brunei Darussalam		0	1					1
Bulgaria		3	5				2	10
Cabo Verde		0			1	3		4
Cambodia		0			2	1		3
Cameroon		0	1					1
Canada		3	13	1	2		6	25
Chad		0				1		1
Chile		2	3		1			6
China		1	3	2			1	7
Colombia		5	9		5	7	403	432
Côte d'Ivoire		0			2	2		4

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>Interns</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Croatia	1				2			3
Czechia	0	1						1
Democratic People's Republic of Korea	2	1			1		1	5
Denmark	0	3			1			4
Dominica	0				2			2
Ecuador	0	1			3	1	4	10
Egypt	10	2	2		4	1	3	43
El Salvador	0				10	10		20
Eritrea	0						1	1
Ethiopia	3	2			1			6
Fiji	0					1		1
Finland	1	1	1					3
France	5	16	4		6	4	17	52
Gabon	0					2		2
Gambia	0				1	2		3
Georgia	0					2		2
Germany	3	10	4		1			18
Ghana	2	1			1	1		6
Greece	0	3					1	4
Guatemala	0				7	2		9
Guinea	0				2	2		4
Haiti	0						1	1
Honduras	1						1	2
Hungary	1	2						3
Iceland	0						1	1
India	9	4	1		15	3	3	48
Indonesia	1				16	19	1	37
Iran	1							1
Iran (Islamic Republic of)	4				23	2	10	39
Iraq	0					2		2
Ireland	3	3	1					7
Israel	1	1				1		3
Italy	3	16	7		3	3	3	35
Japan	0	1			1			2
Jordan	0	1				4		5
Kazakhstan	1	2	2		3	13		21
Kenya	25	22			8		3	58
Kyrgyzstan	0				22	26	1	49
Lao People's Democratic Republic	3				3	11		18
Lebanon	0	1			1	8	1	11
Liberia	0					3		3
Libya	0					2		2
Lithuania	0	1					1	2
Malawi	0				1	5		6
Malaysia	0	2			2			4
Maldives	0				1	2		3

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>Interns</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>	
Mali	0					2	1	3	
Mauritania	0	1						1	
Mauritius	0					1		1	
Mexico	7	1			23	7	146	4	188
Mongolia	0	2							2
Montenegro	0	1			4				5
Morocco	0				1	5	1		7
Mozambique	0	2			2	2			6
Myanmar	1				10	1	64		76
Namibia	0					1			1
Nepal	0				1	3	2		6
Netherlands	1	4					2		7
New Zealand	0	6							6
Niger	0	2				2	12		16
Nigeria	1				3	3	29	4	40
North Macedonia	4				9	3			16
Norway	0	3							3
Pakistan	2				60	5	54		121
Palestine	0					3			3
Panama	1				4	28			33
Peru	2	1			5	9	1		18
Philippines	1	3			1	7			12
Poland	2	2							4
Portugal	0	8		1					9
Republic of Moldova	0				2				2
Romania	3	4			1				8
Russia	5	5							10
Russian Federation	1				4		2		7
Rwanda	0					1	2		3
Senegal	18				8	8	15	2	51
Serbia	3	1			10	8			22
Sierra Leone	0					2			2
Slovakia	3	6		1					10
Slovenia	0	6							6
Somalia	1	6			1	4	5		17
South Africa	5	8			1	15	2		31
Spain	3	9			4	3	1		20
Sri Lanka	6				1	2	2		11
Sudan	0					2	1		3
Sweden	2	14							16
Syrian Arab Republic	0	1							1
Tajikistan	1				7	16			24
Thailand	8				13	1	31		53
Togo	0						1		1
Tunisia	0					8			8
Turkey	0	3							3

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Turkmenistan	0			2		5		7
Uganda	0	1						1
Ukraine	4	2		8		1		15
United Arab Emirates	0			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4	47	2	4			4	61
United States of America	0	36	2	5			3	46
Uruguay	0						1	1
Uzbekistan	7			27	2	38		74
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1							1
Viet Nam	2			25	1	10		38
Yemen	0	1						1
Zambia	0				1	3		4
Zimbabwe	0	2				3		5
Total	261	378	43	429	65	1246	117	2,539

Table 7
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by regional group

Regional group	Professional and above staff Number	Professional and above staff (temps) Number	General Service staff Number	National Programme Officers Number	International CICs Number	Local CIC Number	Service Contractors Number	UN Volunteers Number	Interns Number	Total Number	Percentage Percentage
Group of African States	31	3	65	27	50	29	140	34	2	381	12.72
Group of Asia-Pacific States	62	8	61	19	26	239	393	12	5	825	27.55
Group of Eastern European States	37	3	35	1	42	55	18	5	1	197	6.58
Group of Latin American and Caribbean States	27	12	24	18	21	74	680	22	4	882	29.45
Group of Western European and Other States	250	23	76		239	32	12	44	31	707	23.61
State of Palestine							3			3	0.1
Total staff	407	49	261	65	378	429	1 246	117	43	2 995	100

Table 8
Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2019 and 1 January to 30 June 2020

2019

<i>Level</i>	<i>Number of female applicants</i>	<i>Number of male applicants</i>	<i>Percentage of female applicants</i>	<i>Percentage of male applicants</i>	<i>Total</i>
P-2	2 300	2 832	44.8	55.2	5 132
P-3	5 787	10 619	35.3	64.7	16 406
P-4	1 722	4 316	28.5	71.5	6 038
P-5	333	775	30.1	69.9	1 108
D-1	196	543	26.5	73.5	739
Total	10 338	19 085	35.1	64.9	29 423

2020 (1 January–30 June)

<i>Level</i>	<i>Number of female applicants</i>	<i>Number of male applicants</i>	<i>Percentage of female applicants</i>	<i>Percentage of male applicants</i>	<i>Total</i>
P-2	726	735	49.7	50.3	1 461
P-3	1 529	2 633	36.7	63.3	4 162
P-4	661	1 607	29.1	70.9	2 268
P-5	43	139	23.6	76.4	182
D-1	0	0	0	0	0
Total	2 959	5 114	36.7	63.3	8 073

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2019–30 June 2020, by level*

<i>Level</i>	<i>Gender</i>	<i>1 January-31 December 2019</i>		<i>1 January-30 June 2020</i>	
		<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>
P-2	Female	5	62.5	2	66.7
	Male	3	37.5	1	33.3
P-3	Female	22	73.4	19	73.1
	Male	8	26.7	7	29.9
P-4	Female	15	45.5	9	64.4
	Male	18	54.5	5	35.7
P-5	Female	1	50.0	3	60.0
	Male	1	50.0	2	40.0
D-1	Female	2	100	0	0
	Male	0	0	0	0
Subtotal	Female	45	60.0	33	68.8
Subtotal	Male	30	40.0	15	31.3
Total	Total	75	100.0	48	100.0

* The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

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 2019 to 30 June
2020**

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Albania		1				1
Algeria		1				1
Australia		3	2			5
Austria	1	3				4
Barbados	1					1
Belarus		1				1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Plurinational State of)			1			1
Bosnia and Herzegovina	1					1
Botswana			1			1
Canada		2	5		1	8
China		1				1
Democratic People's Republic of Korea		2				2
Denmark			1			1
Fiji		2				2
Finland		1	2			3
France	1	2	2	1		6
Germany	2	4	2		1	9
Greece		1	2			3
India		1	1			2
Ireland		2				2
Italy		6	5			11
Japan	1	3				4
Jordan			1			1
Kenya		1				1
Malta			1			1
Mexico		2	2			4
Morocco		2				2
Netherlands				1		1
New Zealand		2				2
Norway				1		1
Peru				1		1
Portugal		1		2		3
Russian Federation	1	2	3			6
South Africa		1	1			2
Spain	2	1	1			4
Sudan				1		1
Sweden			1			1
Tunisia		2				2
Turkey			1			1
Ukraine		1	1			2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			5			5
United States of America	1	2	3			6

	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	Total
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zambia		2				2
Total	11	56	47	7	2	123

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 2019, by gender and level*

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	50	4	80	6	55	13	59	3	38	27	55
Male	1	100	1	50	1	20	5	45	9	41	5	63	22	45
Total	1	100	1	100	5	100	11	100	22	100	8	100	49	100

* Division of 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 of Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2019, by country of nationality and level

Country of nationality	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Australia				1	1		2
Austria			2		1	2	5
Bahamas				1			1
Belarus					1	1	2
Cambodia					1		1
Cameroon				1			1
China					2		2
Democratic People's Republic of Korea					1		1
Ethiopia					1		1
France				1	1	1	3
Germany			1	1	3	2	7
Greece					1		1
India					1		1
Italy					1		1
Kenya				1			1
Lebanon					1		1
Malaysia					1		1
Netherlands				1			1
Panama			1		1		2
Philippines					1		1
South Africa				1			1
Thailand	1						1
Turkey					1		1
Uganda				1			1

<i>Country of nationality</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>
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of Ame- rica		2	1	1	2	2	8
Total	1	2	5	11	22	8	49
