



Consejo Económico y Social

Distr. general
18 de octubre de 2016
Español
Original: inglés

Comisión de Estupefacientes

Continuación del 59º período de sesiones

Viena, 30 de noviembre a 2 de diciembre de 2016

Tema 3 del programa

Directrices normativas del programa contra la droga de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y fortalecimiento del programa contra la droga y del papel de la Comisión de Estupefacientes como su órgano rector, incluidas cuestiones administrativas, presupuestarias y de gestión estratégica

Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal

Continuación del 25º período de sesiones

Viena, 1 y 2 de diciembre de 2016

Tema 3 del programa

Cuestiones de gestión estratégica, presupuestarias y administrativas

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

Informe del Director Ejecutivo

Resumen

De conformidad con la resolución 58/12 de la Comisión de Estupefacientes y la resolución 24/3 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, en el presente informe se exponen en líneas generales los esfuerzos y las actividades de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para lograr el equilibrio de género y asegurar la contratación de personal sobre una base geográfica lo más amplia posible.



I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 58/12 de la Comisión de Estupefacientes, titulada “Presupuesto del Fondo del Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas correspondiente al bienio 2016-2017”, y la resolución 24/3 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 correspondiente al bienio 2016-2017”.

2. En esas resoluciones, las Comisiones recordaron la resolución 65/247 de la Asamblea General, en que la Asamblea había reiterado sus solicitudes al Secretario General de que presentara propuestas para incrementar de manera efectiva la representación de los países en desarrollo en la Secretaría, y solicitaron a la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) que, al dar cumplimiento al Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, intensificara sus esfuerzos por garantizar la contratación de personal en forma de que hubiera la más amplia representación geográfica posible, en particular en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, entre otras cosas, aumentando las iniciativas de divulgación, y que informara a las Comisiones en sus siguientes períodos de sesiones sobre los progresos realizados al respecto. En las mismas resoluciones, las Comisiones pidieron al Director Ejecutivo de la UNODC que se intensificaran las medidas de la Oficina destinadas a alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores, incluso en el caso de los representantes sobre el terreno, al tiempo que respetaba el artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, entre otras cosas, aumentando las actividades de divulgación, y que informara sobre los progresos alcanzados gracias a esas medidas a las Comisiones en sus siguientes períodos de sesiones.

3. La Asamblea General ha pedido sistemáticamente al Secretario General que acelere el progreso hacia la representación equitativa de las mujeres en todas las categorías de personal en la Secretaría de las Naciones Unidas y que intensifique los esfuerzos para garantizar que la contratación de personal se haga de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, en particular en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, incluido el aumento de la representación de los países en desarrollo.

4. En su septuagésimo período de sesiones, la Asamblea General aprobó los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La igualdad de género figura en el Objetivo 5, que es “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. El Objetivo es acorde con el imperativo de que el personal de la Secretaría de las Naciones Unidas debe representar el tipo de igualdad de género que desea ver en el mundo. El Objetivo 5 está también relacionado con el propósito más amplio de contribuir a un lugar de trabajo diverso e inclusivo, lo que incluye, aunque no exclusivamente, lograr el equilibrio tanto geográfico como de género entre el personal. El Secretario General ha establecido una meta en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que es alcanzar la paridad cuantitativa entre los géneros para 2030. La Secretaría todavía no ha alcanzado dicha paridad, especialmente en el plano del personal directivo superior, donde la representación de las mujeres es inferior al 30%.

5. Como oficina de la Secretaría, la UNODC está comprometida con los objetivos de equilibrio de género y geográfico y con el valor básico de respeto por la diversidad y el género de las Naciones Unidas, el cual se define como el tratamiento de hombres y mujeres por igual, sin discriminar a ninguna persona ni grupo e incluyendo una perspectiva de género en la labor sustantiva.

6. A fin de apoyar los esfuerzos del Secretario General, el Director Ejecutivo de la UNODC se compromete con determinados indicadores del desempeño, medidas y metas en relación con el porcentaje de funcionarias en puestos superiores y no superiores del Cuadro Orgánico y los Servicios Generales y otros tipos de puestos, así como con metas sobre nombramientos de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o Estados Miembros que corren el riesgo de quedar insuficientemente representados. Esas metas están documentadas en el pacto del personal directivo superior que firman anualmente el Secretario General y el Director Ejecutivo. El pacto también incluye medidas de desempeño en relación con el cumplimiento de los requisitos de notificación de referencia del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

7. El avance hacia las metas establecidas en los pactos del personal directivo superior en materia de género y representación geográfica en la Secretaría se sigue de forma centralizada a través del sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos que mantiene la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría.

8. El desempeño de la UNODC¹ respecto de dichas metas al 18 de octubre de 2016 se muestra en el cuadro 1 que figura a continuación.

Cuadro 1

Medición del desempeño de la UNODC en relación con el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos

<i>Medida de desempeño</i>	<i>Meta para el 31 de diciembre de 2016 (porcentaje)</i>	<i>Cifras reales, al 18 de octubre de 2016 (porcentaje)</i>
Nombramientos de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o Estados Miembros que corren el riesgo de quedar insuficientemente representados	50	20
Funcionarias en puestos superiores en el Cuadro Orgánico (P-5, D-1, D-2 y equivalente)	39	38
Funcionarias en puestos no superiores en el Cuadro Orgánico (P-1, P-2, P-3, P-4 y equivalente)	45	45
Funcionarias en puestos de la categoría de Servicios Generales y en otros tipos de puestos	50	72

9. A fin de lograr la paridad institucional entre los géneros en todos los niveles de aquí a 2030, la Secretaría está elaborando una estrategia de igualdad de género completa e integral que abarca a toda la Secretaría, que será un elemento fundamental del informe general sobre los recursos humanos que se presentará a la Asamblea General en su septuagésimo primer período de sesiones. La Estrategia de igualdad de género para 2030 servirá de marco para orientar a todos los departamentos y oficinas en la consecución de la paridad entre los géneros en sus respectivos ámbitos.

¹ Siguiendo la metodología y el alcance que figuran en el pacto del personal directivo superior firmado con el Secretario General y a fin de permitir la medición de los progresos respecto de los indicadores de recursos humanos, los datos expuestos en el presente informe se refieren a los puestos de la UNODC en la División de Operaciones, la División de Análisis de Políticas y Asuntos Públicos, la División para Asuntos de Tratados, la Oficina del Director Ejecutivo y los puestos del Cuadro Orgánico en las oficinas extrasede de la UNODC.

10. A principios de 2016, el Comité de Gestión de la Secretaría examinó una propuesta de dicha estrategia y evaluó los desequilibrios actuales, en particular en lo relativo a los puestos de categoría P-5 y superiores. El Comité de Gestión aprobó el marco propuesto para la Estrategia de igualdad de género para 2030 y pidió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que preparara un boletín del Secretario General en el que se esbozaran los principios fundamentales sobre la promoción de la igualdad de género a fin de lograr la paridad entre los géneros en la Secretaría para 2030.

11. La Estrategia de igualdad de género para 2030 abarcará los cuatro factores clave de igualdad de género siguientes:

- a) Contratación y retención;
- b) Desarrollo de las perspectivas de carrera;
- c) Cultura institucional;
- d) Arquitectura de apoyo.

12. En el presente informe se destacan las políticas y los esfuerzos de la Secretaría en cada una de esas esferas, así como los esfuerzos realizados por la UNODC en el contexto de seguir mejorando el equilibrio de género y la representación geográfica en la Oficina.

II. Contratación y retención

13. En la UNODC, las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos de categoría superior (de P-5 a D-2).

14. La Oficina de Recursos Humanos prevé que 6.153 miembros del personal de la Secretaría en el Cuadro Orgánico y categorías superiores se jubilarán de aquí a 2030; el 65% de dicho personal son hombres. Se trata de una importante oportunidad para hacer frente a la brecha existente entre los géneros, en particular en la UNODC. Por lo tanto, la Oficina de Recursos Humanos está elaborando iniciativas clave en el contexto de la Estrategia de igualdad de género para 2030 con miras a incrementar el porcentaje de selección de mujeres de listas recomendadas y revisar la metodología actual para supervisar los avances a través de los pactos del personal directivo superior. Esas medidas deberán tener en cuenta la introducción gradual del nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada y deberán ajustarse para reflejar las diferencias en el marco de recomendación y adopción de decisiones y el enfoque de dotación de personal basado en la red de empleos.

15. En espera de que dichos cambios se introduzcan en toda la Secretaría en el contexto de la política de selección de personal actualmente en vigor (que figura en la instrucción administrativa ST/AI/2010/3), la UNODC está realizando los esfuerzos que se describen a continuación para seguir mejorando el equilibrio de género y la representación geográfica.

Actividades de divulgación

16. A fin de mejorar continuamente el equilibrio de género y la distribución geográfica de su personal, la UNODC ha intensificado sus actividades de divulgación mediante la difusión de anuncios de vacantes para todos los puestos de categoría P-5 y categorías superiores a todas las misiones permanentes en Viena.

17. Cuando una determinada vacante requiere una actividad de divulgación más específica para recabar solicitudes de candidatos cualificados, la UNODC distribuye el anuncio de la vacante mediante las redes a nivel de toda la Organización del Equipo de Divulgación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o lo comparte con los departamentos de recursos humanos de las organizaciones pertinentes. Entre esas organizaciones figuran, aunque no exclusivamente, la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL), la Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo, el Equipo Especial sobre la Ejecución de la Lucha contra el Terrorismo, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, el Organismo Internacional de Energía Atómica y la Unidad de Cooperación Judicial de la Unión Europea (Eurojust). Desde el 1 de diciembre de 2015 hasta la fecha, se han difundido 16 de dichos anuncios de vacantes para puestos de la UNODC por conducto del Equipo de Divulgación.

18. Además, los directivos contratantes deben difundir los anuncios de vacantes por sociedades, instituciones y asociaciones profesionales activas en asuntos cívicos, públicos o internacionales.

19. Con sujeción a la disponibilidad de fondos, la UNODC participa en actos de divulgación, en particular ferias de empleo, y realiza actividades de divulgación oficiosas durante misiones oficiales a países no representados, insuficientemente representados y países en desarrollo. A lo largo de 2015 y 2016, se invitó a la UNODC a diez ferias de empleo y actos relacionados con el desarrollo profesional, donde estuvo representada, celebrados en cinco países.

20. Durante las reuniones con representantes de las misiones permanentes, la UNODC les alienta sistemáticamente a proponer y resaltar candidatas externas que estén presentando solicitudes para ocupar vacantes en la UNODC.

Distribución de estadísticas

21. Para aumentar la visibilidad de los progresos realizados en la mejora del equilibrio de género y la representación geográfica, los directivos superiores de la UNODC reciben actualizaciones periódicas sobre la distribución por género y geográfica del conjunto del personal de la UNODC mediante reuniones informativas trimestrales con el Comité Ejecutivo de la Oficina.

22. Se proporcionan actualizaciones periódicas e informes específicos a los órganos rectores y de supervisión, así como a distintos Estados Miembros.

Proceso de selección

23. Para mantener la atención en el equilibrio de género y la distribución geográfica, el Director Ejecutivo sigue alentando a los directivos superiores de la UNODC a prestar especial atención a dichas cuestiones durante el proceso de selección de personal para cubrir vacantes en sus divisiones. En todos los casos, al menos un miembro del grupo de evaluación debe ser una mujer. A este respecto, se envían mensajes especiales con recomendaciones y directrices detalladas a los directivos contratantes de la UNODC.

24. Se pide a los directivos contratantes que, en sus recomendaciones de selección, incluyan información sobre el género de los solicitantes aceptados por Recursos Humanos, los solicitantes preseleccionados, los que han superado la primera criba, los incluidos en la lista definitiva y los recomendados. Además, el Director Ejecutivo exige una justificación específica en los casos en que se evalúe a candidatas pero no sean recomendadas.

25. Para ayudar al Director Ejecutivo a adoptar una decisión fundamentada sobre la selección que incorpore las perspectivas de género y geográfica en cada recomendación presentada para su consideración, el Servicio de Gestión de los Recursos Humanos le proporciona la distribución actual por género y geográfica de la categoría y el nivel del puesto en cuestión.

Coordinadoras de las Cuestiones Relativas a la Mujer

26. De conformidad con el boletín ST/SGB/2008/12, el Director Ejecutivo de la UNODC ha nombrado dos coordinadoras de las cuestiones relativas a la mujer y dos suplentes. Las coordinadoras prestan apoyo al Director Ejecutivo en el desempeño de sus funciones con respecto a la consecución de la igualdad de género en la UNODC. Con ese fin, promueven una mayor conciencia de las cuestiones de género y un entorno de trabajo que tiene en cuenta las cuestiones de género, prestando asesoramiento a funcionarias, vigilando los progresos hacia el logro de las metas en materia de género, contribuyendo a la formulación y la realización de metas en materia de género tal como se indica en el pacto del Director Ejecutivo con el Secretario General y asesorando sobre el proceso de selección de personal, con miras a asegurar que el objetivo de alcanzar el equilibrio de género sea tenido en cuenta.

27. Las coordinadoras de las cuestiones relativas a la mujer participan, actuando de oficio, en las entrevistas para cubrir vacantes de puestos de categoría P-4 y categorías superiores, comparten informes e información en materia de género con el personal de la UNODC y organizan actividades destinadas a apoyar a las mujeres en sus carreras.

28. En abril de 2015, las coordinadoras realizaron una encuesta entre el personal sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los resultados de la encuesta y las recomendaciones conexas se compartieron con los directivos y el personal y se examinaron en un foro especial celebrado a la hora del almuerzo.

Situación actual

29. Al 18 de octubre de 2016, la UNODC había cumplido dos de las tres metas relacionadas con el género establecidas en el pacto del personal directivo superior y estaba a un 1% de cumplir la tercera meta, según la cual el 39% de los puestos de categoría superior del Cuadro Orgánico (P-5, D-1, D -2 y equivalente) debía ser ocupado por personal femenino. La UNODC ha cumplido la meta de que el 45% de los puestos del Cuadro Orgánico de categoría no superior (de P-1 a P-4) lo ocupe personal femenino. Por lo que se refiere al Cuadro de Servicios Generales y otros tipos de puestos en la UNODC, las mujeres representan el 72% del personal, lo que supera la meta del 50%. La representación de las mujeres en todas las categorías del personal de la UNODC se sitúa en el 52%.

30. Como se observa en el cuadro A.1, que figura en el anexo del presente informe, en los niveles P-2 y P-3, el equilibrio entre los géneros se logró en todos los lugares de destino antes de finales de 2015, mientras que en el nivel P-4, solo el 37% del personal de la UNODC estaba compuesto por mujeres. En la categoría P-5, el 44% de los funcionarios eran mujeres y, en la categoría D-1, dicho porcentaje era del 31%. Actualmente no hay mujeres en la categoría D-2 (cuatro puestos) ni en la categoría de Secretario General Adjunto (un puesto).

31. Las estadísticas anteriores, sin embargo, han de considerarse en su contexto. En 2015, el 31% de los solicitantes de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores y el 48% de los candidatos seleccionados por el Director Ejecutivo eran mujeres. Esto significa que, por lo que se refiere a 2015, aunque el porcentaje de candidatas fuera relativamente bajo, el porcentaje de candidatas que lograron ocupar un puesto fue 17 puntos porcentuales mayor. Por lo que atañe al año en curso, al 7 de

octubre de 2016, el Director Ejecutivo seleccionó a candidatas para ocupar puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el 51% de los casos. El anexo al presente informe contiene estadísticas detalladas sobre el personal de la UNODC en el Cuadro Orgánico y categorías superiores por categoría, la distribución por género de los candidatos y el género y el país de nacionalidad de los candidatos seleccionados.

III. Desarrollo de las perspectivas de carrera

32. A fin de apoyar y mejorar las oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera para los funcionarios en activo, la UNODC está aplicando una serie de medidas. Se está ampliando el uso de la mentoría formalizada y la preparación profesional, con algunas actividades dirigidas específicamente a las mujeres.

Preparación profesional

33. La UNODC presta servicios de preparación para el personal de Viena y de las oficinas extrasede, tanto en persona como por teléfono o Internet. Desde comienzos de 2015, más de 80 funcionarias han aprovechado esta oportunidad. Durante las sesiones de preparación, los funcionarios reciben orientación basada en sus circunstancias concretas con respecto a las futuras oportunidades de carrera. También se ofrecen sesiones individuales de entrenamiento profesional para los cónyuges de los funcionarios.

Talleres, cursos en línea y otros recursos

34. El Director Médico y el Consejero del Personal facilitan conjuntamente talleres sobre la gestión del estrés y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en Viena. Hasta la fecha, se han celebrado seis sesiones, con la asistencia de 86 personas, 45 de ellas mujeres. En las oficinas extrasede de la UNODC se han celebrado varios talleres sobre diversidad de género.

35. Junto con todo el personal de las Naciones Unidas, los funcionarios de la UNODC están obligados a completar el curso en línea sobre cuestiones de género “I Know Gender”, ofrecido por el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres. Dicho curso incluye un módulo sobre mujeres, paz y seguridad en el que se aborda la importancia de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante los conflictos, las operaciones de paz y las negociaciones.

36. A fin de brindar apoyo y la oportunidad de establecer contactos a todo el personal recién contratado, así como de facilitar su transición gradual a la labor de la UNODC, se ha presentado un programa de apoyo prestado por camaradas, especialmente dirigido a las mujeres.

Actividades de desarrollo de las perspectivas de carrera

37. En el Día Internacional de la Mujer de 2015, las coordinadoras de las cuestiones relativas a la mujer coorganizaron una sesión de “mentoría rápida” con otras organizaciones con sede en Viena durante la que los funcionarios pudieron hablar con colegas de categoría superior y solicitar su consejo sobre el desarrollo de las perspectivas de carrera. La sesión se repitió con éxito en marzo de 2016.

38. Durante el Foro de Viena Mujeres y Enseñanza Superior para la Paz, organizado por la Oficina de Asuntos de Desarme de la Secretaría con sede en Viena, se realizaron presentaciones sobre oportunidades de contratación en la UNODC y la preparación de solicitudes con el fin de apoyar la participación de las mujeres en procesos de adopción de decisiones relacionadas con la paz.

Examen de los programas de aprendizaje y desarrollo

39. La UNODC colabora con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas de la Secretaría en el examen de todos los programas de supervisión, gestión y liderazgo para asegurar que la importancia de trabajar juntos para lograr la igualdad entre los géneros se refleje adecuadamente en los programas de estudios.

Asistencia para el empleo de los cónyuges

40. Se presta apoyo a los cónyuges de los funcionarios de la UNODC. En cooperación con otras organizaciones con sede en Viena, la UNODC puso en marcha la Iniciativa de Asistencia para el Empleo de Cónyuges. La segunda sesión de orientación sobre asistencia para el empleo de cónyuges, celebrada en enero de 2016, contó con la asistencia de 230 cónyuges de funcionarios y personal de las misiones permanentes de Estados Miembros en Viena, de los cuales unos 180 eran mujeres.

41. La sesión de orientación fue seguida de un taller de asistencia para el empleo de los cónyuges de tres días de duración y al que asistieron 16 participantes, todos ellos mujeres. Dicho taller incluyó sesiones sobre carreras en transición, la preparación de una solicitud de empleo eficaz y la preparación para una entrevista de trabajo.

IV. Cultura institucional

42. La UNODC está realizando esfuerzos constantes por fomentar una cultura inclusiva que celebre la diversidad, incluida la de género, y que proporcione al personal una cultura del lugar de trabajo flexible y propicia, sin discriminación de ningún tipo. Existen diversas políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal para ayudar al personal a lograr un mejor equilibrio entre estas dos esferas.

Modalidad de trabajo flexible

43. Uno de los métodos más utilizados para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es la modalidad de trabajo flexible, que comprende las opciones que se describen a continuación.

Escalonamiento de los horarios de trabajo

44. Con arreglo a esta opción, los funcionarios pueden distribuir su horario de trabajo de manera flexible, tanto en una jornada laboral como en un mes civil, de modo que puedan completar el número requerido de horas de trabajo antes de fin de mes en un horario que se ajuste a sus necesidades personales.

Horarios comprimidos (10 días laborables en nueve)

45. Con arreglo a esta opción, todas las horas que normalmente se habrían trabajado durante un periodo de diez días laborables consecutivos se comprimen en nueve días, distribuyendo entre estos últimos las horas de trabajo que corresponderían al décimo día. Esta redistribución del horario normal de trabajo permite a los funcionarios tomarse libre el último día de cada ciclo de dos semanas. Para obtener información sobre el número de solicitudes presentadas en 2015 para esta modalidad de trabajo, véase el cuadro 2.

Pausas programadas para actividades de aprendizaje externas

46. Los funcionarios que deseen asistir a cursos pertinentes para su desarrollo profesional en universidades u otras instituciones de enseñanza fuera de las Naciones Unidas pueden solicitar la realización de pausas de hasta tres horas por día,

sin exceder las seis horas a la semana. Las horas de ausencia del trabajo durante una semana concreta deben compensarse durante la misma semana.

Trabajo fuera de la oficina (teletrabajo)

47. Con arreglo a esta opción, los funcionarios llevan a cabo sus tareas habituales desde un sitio de trabajo alternativo en el lugar de destino hasta dos días a la semana, utilizando una computadora y una conexión a Internet y telefónica, en lugar de en la oficina. Los funcionarios deben ser accesibles en todo momento. Los dos días de teletrabajo por semana pueden consumirse en medias jornadas, jornadas completas u horas. Véase información sobre el número de solicitudes presentadas en 2015 para esta modalidad de trabajo en el cuadro 3.

Cuadro 2

Número de solicitudes correspondientes a la opción de semana laboral comprimida, por género y categoría en 2015

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>G-6</i>	<i>Total</i>
Mujeres	2	0	1	3 (60%)
Hombres	1	1	0	2 (40%)

Cuadro 3

Número de solicitudes de teletrabajo, por género y categoría en 2015

	<i>P-3</i>	<i>G-5</i>	<i>G-4</i>	<i>Total</i>
Mujeres	4	1	2	7 (100%)
Hombres	0	0	0	0

48. Las modalidades de trabajo flexible no son un derecho propio del personal y no todos los tipos de trabajo se prestan a ellas. Por lo tanto, es necesaria la autorización del supervisor.

Empleo a tiempo parcial

49. Las modalidades de tiempo parcial disponibles para el personal de las categorías tanto del Cuadro Orgánico como de los Servicios Generales consisten en trabajar el 50% u 80% de la jornada completa. El personal con la modalidad del 80% puede seguir un horario de trabajo flexible.

50. En 2015, un total de 29 funcionarios de la UNODC solicitó el empleo a tiempo parcial. Para más información, véase el cuadro 4.

Cuadro 4

Número de solicitudes de empleo a tiempo parcial, por género y categoría en 2015

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-5</i>	<i>G-4</i>	<i>Total</i>
Solicitudes presentadas por mujeres para trabajar el 50% de la jornada laboral completa	—	2	—	2	2	6
Solicitudes presentadas por mujeres para trabajar el 80% de la jornada laboral completa	—	—	1	2	—	3
Número total de solicitudes de mujeres para empleo a tiempo parcial	—	2	1	4	2	9 (82%)

	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-5</i>	<i>G-4</i>	<i>Total</i>
Número total de solicitudes de hombres para empleo a tiempo parcial	1	1	—	—	—	2 (18%)
Solicitudes presentadas por hombres para trabajar el 50% de la jornada laboral completa	1	1	—	—	—	2
Total	1	3	1	4	2	11 (100%)

Licencia familiar

51. En los casos de situaciones de urgencia relacionadas con la familia, se puede utilizar la licencia de enfermedad sin certificado médico. Los funcionarios que adopten a niños pueden disfrutar, con sujeción a ciertas condiciones, de una licencia especial con sueldo completo durante un período de hasta ocho semanas. En determinadas condiciones, la licencia parental como licencia especial sin sueldo por un período de hasta dos años puede concederse a un funcionario que sea madre o padre de un niño recién nacido o adoptado.

Licencia de maternidad y paternidad

52. Los funcionarios tienen derecho a una licencia pre y posparto, así como a una licencia de paternidad. Para obtener información sobre el número de solicitudes de licencia de maternidad y paternidad, véanse los cuadros 5 y 6.

Cuadro 5

Número de solicitudes de licencia de maternidad en 2015

<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-6</i>	<i>G-5</i>	<i>Total</i>
1	6	1	1	1	10

Cuadro 6

Número de solicitudes de licencia de paternidad en 2015

<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>G-6</i>	<i>G-4</i>	<i>G-2</i>	<i>Total</i>
1	14	6	1	2	1	1	26

Lactancia materna

53. La política de la Organización sobre la lactancia materna presta asistencia a las funcionarias que son madres lactantes en el logro de un mejor equilibrio entre su vida profesional y privada mediante un entorno laboral que favorece a la familia. En el Centro Internacional de Viena, se ha habilitado una zona privada y debidamente amueblada, que incluye un refrigerador para conservar leche, destinada a las madres lactantes.

54. En virtud de esa política, una madre lactante puede tomarse libres hasta dos horas laborales al día para amamantar a un niño menor de un año. El horario de las ausencias laborales diarias está determinado, en la mayor medida posible, por las necesidades de las funcionarias, quienes, no obstante, deben comunicarse con su supervisor para lograr un equilibrio óptimo entre sus necesidades y las del servicio.

55. Las funcionarias que sean madres lactantes de niños menores de un año pueden optar por que estos las acompañen en sus viajes por asuntos oficiales, salvo cuando los desplazamientos sean a un lugar de destino no apto para familias. Cuando se autorice el desplazamiento con un niño menor de un año, además de los gastos de viaje aprobados para la madre, la Organización también paga, para el hijo, el 10% del costo del billete de la madre y el 10% de las dietas aplicables.

V. Arquitectura de apoyo

56. Todos los planes y actividades de recursos humanos de la UNODC se basan en la Carta de las Naciones Unidas y las normas y los reglamentos de la Secretaría establecidos por la Asamblea General, y siguen las políticas, prácticas y orientaciones pertinentes de la Sede de las Naciones Unidas.

57. El Director Ejecutivo de la UNODC, actuando conforme a su autoridad delegada, aprobó la *Nota Orientativa para el Personal de la UNODC: Incorporación de la Perspectiva de Género en la Labor de la UNODC* en abril de 2013. El propósito de la nota es ayudar al personal de la UNODC a integrar efectivamente la perspectiva de género en todos los aspectos de su trabajo, incluidos la planificación estratégica, la elaboración de criterios normativos, el diseño y la ejecución de programas temáticos y regionales y el trabajo a lo largo del ciclo del programa o proyecto. La nota orientativa se ha distribuido por toda la Oficina para su aplicación en proyectos, programas y políticas.

VI. Recomendaciones

58. La Comisión tal vez desee tomar nota de los esfuerzos de la UNODC por lograr el equilibrio de género y por garantizar la contratación de personal sobre una base geográfica lo más amplia posible.

59. La Comisión tal vez desee recomendar que los Estados Miembros sigan apoyando a la UNODC en sus esfuerzos por atraer y retener a personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, prestando, al mismo tiempo, la debida atención a la importancia de una base geográfica amplia y la igualdad entre los géneros.

60. Sin perjuicio de las oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera para el personal en activo, la Comisión tal vez desee solicitar a la UNODC que intensifique sus actividades de divulgación y animar a los Estados Miembros a que apoyen a la Oficina en esos esfuerzos, con el fin de alentar un mayor número de solicitudes de mujeres adecuadas y cualificadas.

Anexo

Estadísticas sobre el personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Cuadro A.1

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en todos los lugares de destino al 31 de diciembre de 2015, por género y categoría

	<i>Secretario General Adjunto</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>
Mujeres	0	0	0	0	4	31	22	44	49	37	56	50	13	62	144	43
Hombres	1	100	4	100	9	69	28	56	83	63	56	50	8	38	189	57
Total	1	100	4	100	13	100	50	100	132	100	112	100	21	100	333	100

Cuadro A.2

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Viena al 31 de diciembre de 2015, por género y categoría

	<i>Secretario General Adjunto</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>
Mujeres	0	0	0	0	3	38	18	55	36	47	36	59	11	58	104	52
Hombres	1	100	3	100	5	63	15	45	40	53	25	41	8	42	97	48
Total	1	100	3	100	8	100	33	100	76	100	61	100	19	100	201	100

Cuadro A.3

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en otros lugares de destino al 31 de diciembre de 2015, por género y categorías

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>Núm. De funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>	<i>Núm. de funcionarios</i>	<i>%</i>
Mujeres	0	0	1	20	4	24	13	23	20	39	2	100	40	30
Hombres	1	100	4	80	13	76	43	77	31	61	0	0	92	70
Total	1	100	5	100	17	100	56	100	51	100	2	100	132	100

Cuadro A.4
Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores al 14 de setiembre de 2016,
por países de nacionalidad y categorías

<i>País de nacionalidad</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afganistán					1		1
Alemania			5	11	7	1	24
Argelia				1			1
Argentina				3	1		4
Australia			2	2	4		8
Austria				3	4	2	9
Azerbaiyán			1				1
Bangladesh			1		1		2
Belarús			1		1		2
Bélgica	1	1	1	3			6
Bolivia (Estado Plurinacional de)				2			2
Botswana					1		1
Brasil				3	1		4
Bulgaria			1	1			2
Camboya				1			1
Canadá			4	5	5		14
Chile					1		1
China			1		1		2
Colombia					1		1
Chequia					1		1
Dinamarca		1		2		1	4
Ecuador				1			1
Egipto			2	1			3
Eslovaquia					1		1
España			3	3	4		10
Estados Unidos de América	1	2	3	8	8	1	23
Federación de Rusia	1		1	2	1	2	7
Finlandia			1	3	3		7
Francia		1	4	8	10	1	24
Gambia			1				1
Georgia				1			1
Ghana			1				1
Grecia		1	1	2	2		6
Guatemala					1		1
Hungría					1		1
India			2	3	1		6
Indonesia				1			1
Irán (República Islámica del)			2	1	1		4
Irlanda			1		1	1	3
Italia		3	6	14	4	2	29
Japón				4	1		5
Kazajstán			1	1	1	1	4
Kenya				2	2		4
Kirguistán					1		1
Letonia				1			1
Líbano				1	3		4
Liechtenstein					1		1

<i>País de nacionalidad</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>
Malasia					1		1
Malawi						1	1
Malta					1		1
Marruecos						1	1
Mauricio				1			1
México				1	2	2	5
Mongolia				1			1
Myanmar					1		1
Namibia		1					1
Noruega			1	1			2
Nueva Zelandia				4			4
Países Bajos				3	3		6
Pakistán				2	2		4
Panamá					1		1
Perú			1				1
Portugal				3	1		4
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte		2	1	13	5		21
República de Moldova				1			1
Rumania				2	1		3
Senegal				1			1
Serbia				1	1		2
Singapur					1		1
Sudáfrica			1		1		2
Sudán				1			1
Suecia				1	2	1	4
Suiza				1	1		2
Tayikistán					2		2
Túnez						1	1
Turkmenistán					1		1
Turquía				1		1	2
Ucrania				1			1
Uganda					1		1
Uruguay	1	1			1		3
Uzbekistán				2	2		4
Venezuela (República Bolivariana de)				1	1		2
Zimbabwe		1			1		2
Total	4	14	50	136	110	19	333

Cuadro A.5
Distribución por género de los candidatos seleccionados para ocupar puestos
en 2015, por categorías

<i>Categoría</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>	<i>Total</i>
P-2	553	631	46,70	53,30	1 184
P-3	2 867	5 890	32,70	67,30	8 757
P-4	1 675	4 536	27,00	73,00	6 211
P-5	99	193	33,90	66,10	292
D-1	37	133	21,80	78,20	170
Total	5 231	11 383	31.49	68.51	16 614

Cuadro A.6
Distribución por género de los candidatos seleccionados para ocupar puestos
en la UNODC del 1 de enero de 2015 al 7 de octubre de 2016, por categorías

<i>Categoría</i>	<i>Género</i>	<i>Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015</i>		<i>Del 1 de enero al 7 de octubre de 2016</i>	
P-2	Mujeres	3	100%	2	50%
	Hombres	0	-	2	50%
P-3	Mujeres	13	46,43%	17	62,96%
	Hombres	15	53,57%	10	37,04%
P-4	Mujeres	9	36%	8	38,10%
	Hombres	16	64%	13	61,90%
P-5	Mujeres	3	100%	1	25%
	Hombres	0	-	3	75%
D-1	Mujeres	1	100%	1	100%
	Hombres	0	-	0	-
D-2	Mujeres	0	-	0	-
	Hombres	1	100%	0	-
Total	Mujeres	29	47,54%	29	50,88%
	Hombres	32	52,46%	28	49,12%
	Total	61	100%	57	100%

Cuadro A.7
País de nacionalidad de los candidatos seleccionados para ocupar puestos
en la UNODC, del 1 de enero al 7 de octubre de 2016

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>
Alemania		2	1		
Arabia Saudita		1			
Australia		1			
Austria	1	1	1		
Bélgica					1
Brasil		2			
Canadá		3	3		
Comoras	1				
China	1				
Dinamarca		1			
Ecuador			1		
Eslovaquia		1			
España			1		
Estados Unidos		1			

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>
Federación de Rusia		2	1	1	
Finlandia		1			
Francia		2	1		
Grecia		1			
Irlanda		1			
Israel		1			
Italia			3	1	
Líbano			1		
Liechtenstein			1		
Noruega	1	1			
Pakistán			1		
Reino Unido		1	1	2	
República de Corea		1			
República de Moldova			1		
Rumania			1		
Sudáfrica			2		
Togo			1		
Turquía		1			
Ucrania		1			
Zimbabwe		1			
Total	4	27	21	4	1