



Consejo Económico y Social

Distr. general
5 de octubre de 2018
Español
Original: inglés

Comisión de Estupefacientes

Continuación del 61^{er} período de sesiones

Viena, 6 y 7 de diciembre de 2018

Tema 4 d) del programa

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

Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal

Continuación del 27^o período de sesiones

Viena, 6 y 7 de diciembre de 2018

Tema 4 d) del programa

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

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

Informe del Director Ejecutivo*

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución 60/10 de la Comisión de Estupefacientes y con la resolución 26/5 de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal. En él se describen los esfuerzos y las actividades de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para alcanzar el equilibrio de género y la representación geográfica más amplia posible en su plantilla de personal.

* El presente documento se presentó con retraso a fin de incluir la información más actualizada posible.



I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 60/10 de la Comisión de Estupefacientes, titulada “Presupuesto del Fondo del Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas correspondiente al bienio 2018–2019”, y la resolución 26/5 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 2018-2019”.

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

3. En la continuación de sus períodos de sesiones 60º y 26º, respectivamente, la Comisión de Estupefacientes y la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal expresaron su reconocimiento por el informe sobre el equilibrio de género y la representación geográfica en la UNODC ([E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16](#)) y por los esfuerzos realizados por la administración de la UNODC para mejorar el equilibrio de género y la representación geográfica.

4. La UNODC, como parte de las Naciones Unidas, reitera su compromiso de alcanzar los objetivos del equilibrio geográfico y de género y defender el valor fundamental de la Organización del respeto de la diversidad, a saber, que hombres y mujeres reciban el mismo trato y que ningún grupo individual sea discriminado, así como el compromiso de incorporar una perspectiva de género en la labor sustantiva¹.

5. En junio de 2017, el Director Ejecutivo de la UNODC pasó a ser Paladín Internacional de la Igualdad de Género, uniéndose a una red de más de 200 paladines en funciones y antiguos paladines que dirigen organizaciones internacionales, misiones permanentes y organizaciones de la sociedad civil y están decididos a superar las barreras de género y a hacer que la igualdad de género se alcance en la práctica en sus esferas de influencia. El Director Ejecutivo renovó sus compromisos en 2018, reconfirmando su adhesión, entre otras cosas, a una cultura institucional que alentara el mayor uso de modalidades de trabajo flexibles en el seno de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC para seguir promoviendo una cultura institucional inclusiva al impulsar campañas de sensibilización específicas y supervisar de cerca su aplicación.

6. La Oficina del Director General/Director Ejecutivo creó en mayo de 2017 el Programa Mundial para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, con objeto de fomentar el cumplimiento de los compromisos de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El programa intersectorial se ha concebido para lograr la igualdad de género promoviéndola de una manera coordinada e integral. El programa tiene por objeto apoyar a) la incorporación

¹ En la forma en que se define en los perfiles de empleo genéricos promulgados por la Subsecretaría General de Gestión de Recursos Humanos.

sistemática de la igualdad de género en la labor normativa, operacional y de investigación de la UNODC, y b) la consecución de la paridad de género en relación con el personal de todas las categorías de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC. Hasta la fecha, la aportación principal ha sido la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC (2018-2021), avalada en diciembre de 2017 por el Comité Ejecutivo y aprobada por el Director General/Director Ejecutivo. La Estrategia está en plena consonancia con las prioridades del Secretario General, con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género que se puso en marcha en septiembre de 2017 y con el nuevo marco del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. La Estrategia ayudará a la UNODC a lograr avances, antes de 2021, en lo que respecta a incorporar de manera sistemática y efectiva 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, incluidas las que se describen en los párrafos siguientes.

7. En abril de 2018, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC publicó la estrategia operacional de los recursos humanos 2018–2021, que fue avalada por el Comité Ejecutivo. La Estrategia tiene por objeto prestar atención de la mayor calidad a todos los clientes y asociados del Servicio. Un elemento de particular interés es la función que desempeña el Servicio en cuanto a ofrecer a la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y a la UNODC las oportunidades necesarias para progresar y mantener su pertinencia en el contexto de las reformas del Secretario General en las esferas de gestión y el desarrollo.

8. El Director Ejecutivo de la UNODC sigue aplicando determinados indicadores, medidas y metas del desempeño en lo que respecta al porcentaje de funcionarias en puestos superiores y no superiores del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y fija metas para el nombramiento de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o de Estados Miembros que corran el riesgo de quedar insuficientemente representados. Esas metas se documentan en el pacto del personal directivo superior que firman anualmente el Secretario General y el Director Ejecutivo.

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

10. En 2017, la UNODC alcanzó las metas para la representación de la mujer en los puestos superiores (P-5 a D-2) del Cuadro Orgánico y categorías superiores (con una mejora del 1% en comparación con el resultado alcanzado en 2016), pero estuvo ligeramente por debajo de la meta fijada para los puestos no superiores (P-1 a P-4) (con una disminución del 1% en comparación con el resultado alcanzado en 2016), como se indica en el cuadro que figura a continuación.

11. La UNODC no cumplió la meta relativa al nombramiento de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados, o de Estados Miembros que corrieran el riesgo de quedar insuficientemente representados, en los ocho puestos anunciados en 2017 que estaban sujetos al sistema de los límites convenientes. Al 31 de diciembre de 2017, el 19% (66 personas) de los funcionarios de la UNODC procedían de Estados Miembros insuficientemente representados, el 33% (114) procedían de Estados Miembros adecuadamente representados y el 48% (169) procedían de Estados Miembros excesivamente representados. Con respecto a las selecciones hechas en 2017, el 14% (8) de los candidatos seleccionados eran de Estados Miembros insuficientemente representados, el 29% (16), de Estados Miembros adecuadamente representados y el 57% (32), de Estados Miembros excesivamente representados.

12. Las cifras que se presentan en este informe se refieren a los funcionarios cuyos puestos se sufragan con cargo a todas las fuentes de financiación (presupuesto ordinario y recursos extrapresupuestarios) que tienen contratos de plazo fijo, continuos y permanentes, y se excluyen los siguientes servicios: el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el Servicio de Gestión de Recursos Financieros y la Sección de Tecnología de la Información.

Desempeño de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en 2017, en relación con el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos
(porcentaje)

Medida del desempeño	Meta para 2017 ^a	Número alcanzado al 31 de diciembre de 2017
Nombramientos de candidatos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados o de Estados Miembros que corran el riesgo de quedar insuficientemente representados ^b	50	13
Funcionarias en puestos superiores del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-5, D-1, D-2 y equivalentes)	39	40
Funcionarias en puestos no superiores del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a P-4 y equivalentes)	45	44

^a No se anunciaron las metas revisadas para 2017, por lo que siguieron aplicándose las metas para 2016.

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

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

13. Además de los esfuerzos dirigidos por la Secretaría, la UNODC sigue trabajando para lograr la paridad de género. En el presente informe se destacan los progresos realizados en ese sentido desde la publicación del informe anterior del Director Ejecutivo (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) 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

14. La UNODC sigue intensificando sus esfuerzos con respecto a las actividades de divulgación y la distribución de estadísticas e información. La UNODC participó en 8 eventos de divulgación en 2017 y en otros 3 en el período comprendido entre enero y septiembre de 2018. En los eventos, celebrados en Alemania, Austria, Francia e Irlanda, se incluyeron exposiciones sobre contratación y ferias sobre las perspectivas de carrera. La participación en los eventos de divulgación fue en atención a la invitación de los Estados Miembros y sobre la base de los recursos disponibles, lo cual limitó la asistencia de la Oficina a esos eventos en cuanto a la zona geográfica.

15. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la UNODC sigue comunicando las vacantes de categoría superior a las misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Viena y transmite los anuncios de vacantes a la Dependencia de Extensión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en Nueva York para que los difunda a través de los canales de las Naciones Unidas en los medios sociales (Facebook y Twitter). Con cada recomendación de selección que somete a la consideración del Director Ejecutivo, el Servicio proporciona información sobre la distribución de género y geográfica actual del personal de la UNODC.

16. La UNODC ha establecido un procedimiento intensivo de seguimiento de las candidaturas. Las vacantes para puestos de la categoría P-3 y categorías superiores que no generen al menos un 30% de candidaturas de mujeres se señalan a la atención de los directivos contratantes. En esas situaciones, se envía a los directivos contratantes una alerta para que realicen actividades de divulgación con el fin de generar más candidaturas de mujeres dos semanas después de la publicación de los anuncios de vacantes para puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario, y tres semanas después de la publicación de los anuncios de vacantes para puestos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios. Se alienta a los directivos contratantes a que determinen qué sociedades, instituciones y asociaciones profesionales activas en asuntos cívicos, públicos o internacionales podrían señalar la vacante a la atención de las interesadas; el Servicio de Gestión de Recursos Humanos presta apoyo si así se le solicita. Los directivos contratantes y el Servicio de Gestión de Recursos Humanos coordinan las actividades de divulgación específicas para asegurar la distribución más amplia de la vacante y coordinan actividades especiales de divulgación a través de las organizaciones de mujeres, de las que se proporciona una lista, de los canales de medios sociales de la UNODC y de la Dependencia de Extensión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Sede de las Naciones Unidas, según proceda.

17. La UNODC ha elaborado seminarios web de divulgación que abarcan los procedimientos de contratación y el proceso de presentación de candidaturas e incluyen una sesión abierta de preguntas y respuestas. En 2018, se anunciaron cuatro seminarios web en canales de medios sociales de la UNODC (Facebook y Twitter). De los 350 inscritos, 115 personas participaron en los seminarios web, y se registró una ligera mayoría de mujeres entre los participantes. Asimismo, más del 70% de los participantes tenían título universitario superior o incluso más elevado. Se presentan a continuación más detalles sobre los participantes en los seminarios web celebrados en 2018, basados en la información proporcionada por esos participantes, y desglosada por género, región, experiencia laboral y educación.

Género	
Mujeres	52,17%
Hombres	47,83%
Región	
África	13,04%
Asia	18,26%
Europa	48,70%
América del Norte	10,43%
América del Sur y Centroamérica	9,57%
Experiencia profesional	
Más de 12 años	10,43%
De 8 a 12 años	9,57%
De 5 a 8 años	27,83%
Menos de 5 años	52,17%
Educación	
Doctorado	11,30%
Título universitario superior (maestría o equivalente)	60,87%
Título universitario de primer nivel (licenciatura o equivalente)	25,22%
Enseñanza secundaria	2,61%

18. La Dependencia de Extensión de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está negociando una cuenta profesional de LinkedIn para la UNODC como parte de la cuenta institucional general de la Secretaría, de modo que cada vacante de la UNODC pueda anunciarse de forma independiente.

19. En agosto de 2018, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos habilitó, a título experimental, la plataforma de empleo en línea DevExa fin de que los directivos contratantes pudieran anunciar determinadas vacantes con miras a asegurar una divulgación más amplia entre los especialistas del sector del desarrollo. Varios cientos de miles de miembros en todo el mundo utilizan la plataforma para buscar trabajo. Publicar las vacantes en DevEx, además de publicarlas en Inspira, puede contribuir considerablemente a atraer las candidaturas del sexo o la nacionalidad que estén insuficientemente representados. Tanto los directivos contratantes como el Servicio de Gestión de Recursos Humanos participan en la decisión sobre qué vacantes se publican en DevEx. Debido a la naturaleza de las funciones y responsabilidades, los anuncios en DevEx se refieren normalmente a puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

20. En la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, se considera que la paridad se sitúa en el intervalo del 47% al 53%. Como se indica en el cuadro 1 del anexo del presente informe, al 31 de diciembre de 2017, en la UNODC se había alcanzado un equilibrio de género del 52% en la categoría P-3. Sin embargo, las mujeres solo representaban entre el 38% y el 43% del personal de la UNODC en las categorías P-2, P-4, P-5 y D-1. En la categoría D-1, el 43% de los funcionarios eran mujeres, frente al 38% en 2016 y el 31% en 2015, lo que refleja un aumento sostenido. Al 31 de diciembre de 2017, no había mujeres en la categoría D-2 (desde esa fecha se ha nombrado a una candidata) ni en la categoría de Secretario General Adjunto (en la que existe un solo puesto). Como se indica en el cuadro 2 del anexo, al 31 de diciembre de 2017, en la sede de la UNODC se había alcanzado en general el equilibrio de género en los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

21. En 2017 se mantuvo el aumento sostenido de las candidaturas de mujeres. Ese año, el 36% de los candidatos a puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores fueron mujeres, frente a un 33% en 2016 y un 31% en 2015, lo que representó un aumento de dos a tres puntos porcentuales por año. En el período comprendido entre el 1 de enero y el 7 de septiembre de 2018, sin embargo, la tendencia se invirtió, y las candidaturas de mujeres representaron únicamente el 34% de las candidaturas a puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

22. Vale la pena destacar que en 2017 el porcentaje de mujeres seleccionadas fue mayor que el porcentaje de mujeres que se habían presentado a los puestos. Por ejemplo, en la categoría P-3, si bien el 36,0% de los candidatos eran mujeres, las mujeres representaron el 66,7% de los candidatos seleccionados. y en la categoría P-4, donde el 32,2% de los candidatos eran mujeres, las mujeres representaron el 46,2% de los candidatos seleccionados. En el anexo del presente informe figuran estadísticas detalladas de la distribución por género del personal de la UNODC en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores y de los candidatos a puestos en esas categorías, así como del género y el país de nacionalidad de los candidatos seleccionados para ocupar puestos en las diversas categorías de la plantilla de la UNODC.

B. Promoción de las perspectivas de carrera

23. La UNODC sigue apoyando la preparación profesional; los talleres, cursos en línea y otros recursos; las actividades de promoción de las perspectivas de carrera; el examen de los programas de aprendizaje y desarrollo; y la asistencia para el empleo de los cónyuges, como se expuso detalladamente en el informe anterior del Director Ejecutivo. Por ejemplo, desde la puesta en marcha del programa de preparación profesional en 2014, instructores del Servicio de Gestión de Recursos Humanos han impartido más de 750 horas de preparación individual, en las que alrededor del 70% de los participantes eran mujeres.

24. La UNODC se ha ocupado de incorporar capacitación sobre los prejuicios inconscientes a otras iniciativas y programas de enseñanza, como los relativos al bienestar del personal y la gestión de la actuación profesional; las entrevistas de selección por competencias y aptitudes para candidatos, y el programa de mentores. En particular, en cumplimiento de la recomendación formulada en la estrategia para todo

el sistema sobre la paridad de género, de que todas las entidades exijan que los directivos contratantes reciban capacitación sobre la eliminación de los sesgos inconscientes en el lugar de trabajo en general, la UNODC ha exigido que todos los directivos contratantes que integren grupos de entrevistadores reciban esa capacitación.

25. En el marco del Programa Mundial sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer, la UNODC ha organizado cursos de capacitación básica sobre la incorporación de la perspectiva de género y sesiones de reflexión. Esas sesiones tuvieron por objeto aumentar la conciencia y la capacidad del personal y fomentar el debate sobre la igualdad de género. Entre los temas examinados figuraron la forma de profundizar la comprensión de los prejuicios inconscientes, la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC (2018-2021) y el cambio institucional. Todas las sesiones se transmitieron en directo a las oficinas extrasede, y las grabaciones de cada una se distribuyeron a todo el personal de la sede y esas oficinas a través de mensajes entre servicios.

26. La UNODC ha iniciado una serie de cursos prácticos en Viena bajo el título de “La ONU para Todos” (“UN for All”), que es una iniciativa de aprendizaje orientada a promover la diversidad en el lugar de trabajo y la inclusión de todos los funcionarios de las Naciones Unidas y sus familiares, con independencia de su género, orientación sexual y salud mental, así como, en su caso, de su grado de discapacidad. En el marco del programa en el lugar de trabajo a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas titulado “La ONU con nosotros”, 13 facilitadores de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC recibieron capacitación y están aplicando los módulos de “La ONU para Todos”.

27. La Oficina ha creado un programa de certificación para la preparación individual de directoras, concebido especialmente para las mujeres que ocupan puestos de dirección. Con él se fomenta el desarrollo de aptitudes para mejorar la actuación profesional de esas directoras y se les da la posibilidad de participar en un proceso de evaluación de 360 grados y en sesiones individuales sin costo adicional.

28. Además, la UNODC está preparando un taller de creación de imagen personal, con el que se apoyará a los colegas, en particular las funcionarias, en la creación y promoción de su imagen propia. Ese taller dará a las funcionarias del Cuadro Orgánico la importante posibilidad de perfeccionar sus aptitudes y postular a puestos de categorías superiores, así como la de aumentar la representación de las mujeres en esas categorías. Esa capacitación comenzará a principios de 2019.

29. En 2017 la UNODC organizó por primera vez un día para llevar a las hijas al trabajo. Ese día, las hijas de los funcionarios pudieron informarse sobre los programas de la Oficina y las posibilidades de carrera en ella. En 2018 participaron en esa actividad 38 hijas de funcionarios.

30. En 2018 se puso en marcha un programa de mentorías en virtud del cual cada funcionario de las categorías de P-2 a P-4 estaría en contacto con un funcionario de las categorías superiores del Cuadro Orgánico, que le impartiría asesoramiento y orientación profesional. Se prestó especial atención a la selección de mentores para las mujeres. La UNODC dirigió un curso de capacitación para ocho mentores, en el que se promovieron las mejores prácticas de mentoría y se señalaron formas de detectar prejuicios inconscientes y reaccionar ante ellos, a fin de seguir impulsando la adopción de enfoques equilibrados para apoyar a los colegas, tanto hombres como mujeres, en su desarrollo profesional. La actividad piloto de ese programa estuvo dirigida a funcionarias jóvenes del Cuadro Orgánico que se habían incorporado a la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC en 2017, y el programa se inició en abril de 2018.

31. En 2018 se dictó en Viena el curso práctico titulado “Liderazgo, Mujeres y las Naciones Unidas”, que fue preparado por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. En él participaron 11 funcionarias de la UNODC de las categorías P-4 y superiores, que siguieron perfeccionando sus competencias de liderazgo, establecieron contactos con otras funcionarias y forjaron relaciones importantes.

C. Cultura institucional

32. En consonancia con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y la estrategia operacional de recursos humanos para 2018-2021, y en apoyo del compromiso del Director Ejecutivo, en su calidad de Defensor Internacional de la Igualdad de Género, de seguir promoviendo una cultura institucional inclusiva (véase el párr. 5, más arriba), la UNODC sigue esforzándose por apoyar las modalidades de trabajo flexibles, el empleo a tiempo parcial, la licencia familiar, de maternidad y de paternidad y la política de lactancia materna, como se señaló detalladamente en el informe anterior. En 2017, 5 funcionarios aprovecharon la opción de trabajar al 50% o el 80%, 35 se acogieron a la del teletrabajo² y 7 a la de trabajar en horarios comprimidos. En general, según las estadísticas anuales publicadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos³, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC son las que más utilizan las modalidades de trabajo flexibles en la Secretaría de las Naciones Unidas. Ello se debe principalmente a que la mayoría de los funcionarios de Viena trabaja conforme a un horario escalonado. En el momento de la incorporación de funcionarios nuevos, se les imparte información sobre los arreglos de trabajo flexibles.

33. A modo de recordatorio, las modalidades de trabajo flexibles no son un derecho del personal y no todos los tipos de trabajo se prestan para utilizarlas. Por consiguiente, para acogerse a ellas se requiere la aprobación del supervisor. Los supervisores que rechacen una solicitud de modalidades de trabajo flexibles deben enviar una justificación por escrito al Jefe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC. La justificación es examinada por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, y a ello sigue una conversación entre el supervisor, el funcionario y un representante del Servicio para estudiar otras opciones que permitan al interesado acogerse a las modalidades de trabajo flexibles.

34. Además de esas iniciativas, la UNODC está preparando un paquete de reintegración para los funcionarios. Ese paquete, llamado “Bienvenido de nuevo”, se introducirá a finales de 2018 y estará a disposición de los funcionarios que vuelvan al trabajo tras una licencia prolongada, por ejemplo de maternidad o paternidad. Su objeto será facilitar la reintegración en el lugar de trabajo después de un período largo de ausencia.

35. La UNODC está supervisando y apoyando la participación de todos los funcionarios en el curso de capacitación obligatorio “Yo sé de género”, que se imparte en la sede y las oficinas extrasede. Una de las iniciativas consistió en celebrar, a través de la emisión mensual *Human Resources Broadcast*, los buenos resultados alcanzados en tres divisiones de la UNODC, donde se logró que el 100% de los funcionarios terminara el curso.

36. La UNODC está preparando y prevé iniciar un curso de capacitación sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y las responsabilidades de los funcionarios de las Naciones Unidas, en particular por lo que atañe a apoyar la igualdad de género.

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

³ Para obtener más información, véase <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

37. A fin de integrar más rápidamente en la fuerza de trabajo a los pasantes de la UNODC, el 65% de los cuales son mujeres, la Oficina preparó una guía de bienvenida para nuevos pasantes, cuyo objeto es apoyar su aprendizaje y desarrollo. De ese modo se apoya el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), al crear para los pasantes de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC posibilidades de aprendizaje en el empleo a fin de mejorar sus perspectivas de trabajo al término de su pasantía. Además, la Oficina preparó un curso de capacitación destinado a los supervisores de los pasantes, para ayudarles a perfeccionar sus aptitudes de supervisión y promover una relación positiva y mutuamente beneficiosa con ellos.

III. Recomendaciones

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

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

40. 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 calificadas y de personas procedentes de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados.

Anexo

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

Cuadro 1
Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2017, por género y categorías

	Secretario General Adjunto		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Mujeres	0	0	0	0	6	43	20	39	61	40	56	52	8	38	151	43
Hombres	1	100	2	100	8	57	31	61	91	60	52	48	13	62	198	57
Total	1	100	2	100	14	100	51	100	152	100	108	100	21	100	349	100

Cuadro 2
Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la sede de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2017, por género y categorías

	Secretario General Adjunto		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Mujeres	0	0	0	0	4	44	16	47	43	49	38	57	8	42	109	50
Hombres	1	100	2	100	5	56	18	53	45	51	29	43	11	58	111	50
Total	1	100	2	100	9	100	34	100	88	100	67	100	19	100	220	100

Cuadro 3
Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las oficinas extrasede de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2017, por género y categorías

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Mujeres	2	40	4	24	18	28	18	44	0	0	42	33
Hombres	3	60	13	76	46	72	23	56	2	100	87	67
Total	5	100	17	100	64	100	41	100	2	100	129	100

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

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

Cuadro 4
Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito al 31 de diciembre de 2017, por países de nacionalidad y categorías

<i>País de nacionalidad</i>	<i>Secretario General Adjunto</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afganistán						1		1
Alemania			1	5	11	7	1	25
Arabia Saudita						1		1
Argelia					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	2	3		6
Austria					6	5	1	12
Azerbaiyán				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belarús						1		1
Bélgica		1	1		3		1	6
Bolivia (Estado Plurinacional de)					2			2
Botswana						1		1
Brasil					4	1	1	6
Bulgaria				1	1	1		3
Camboya					1			1
Camerún						1		1
Canadá				4	10	6	1	21
Colombia					1	1		2
Comoras							1	1
Chequia						1		1
China				1		2	1	4
Dinamarca			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egipto				2	1			3
Eslovaquia						2		2
España				2	3	4	1	10
Estados Unidos		1	2	2	8	6	2	21
Federación de Rusia	1			2	2	3	1	9
Finlandia				1	2	2		5
Francia			1	4	9	9		23
Georgia					1			1
Ghana				1				1
Grecia			1	1	1	2		5
Guatemala						1		1
Hungría						2		2
India				2	3			5
Indonesia					1			1
Irán (República Islámica del)				2	1	1		4
Irlanda				1	1	1		3
Israel						1		1
Italia			3	8	18	3	3	35

<i>País de nacionalidad</i>	<i>Secretario General Adjunto</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Japón				1	3	1		5
Kazajstán				1	2			3
Kenya					1	1		2
Kirguistán							1	1
Letonia					1			1
Líbano					2	1		3
Liechtenstein					1			1
Malasia						1		1
Malawi							1	1
Malta						1		1
Mauricio					1			1
México						3		3
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Noruega				1	1	2	1	5
Nueva Zelanda					4		1	5
Países Bajos					3	2		5
Pakistán					3	1		4
Panamá							1	1
Perú				1				1
Portugal					2			2
Reino Unido			2	3	13	3		21
República de Moldova					1			1
República Popular Democrática de Corea						1	1	2
Rumania					2	2		4
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Singapur						1		1
Sudáfrica				1	2	1		4
Sudán					1			1
Suecia					2	2		4
Suiza					2			2
Tayikistán						1		1
Togo					1			1
Turkmenistán					1			1
Turquía						1	1	2
Ucrania					1	1		2
Uganda						1		1
Uruguay			1			1		2
Uzbekistán					1	4		5
Venezuela (República Bolivariana de)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 países)	1	2	14	51	152	108	21	349

Cuadro 5
Distribución por género de los candidatos a puestos de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, por categorías
2017

<i>Categoría</i>	<i>Número de candidatas</i>	<i>Número de candidatos</i>	<i>Porcentaje de candidatas</i>	<i>Porcentaje de candidatos</i>	<i>Total</i>
P-2	2 120	2 421	46,7	53,3	4 541
P-3	4 316	7 672	36,0	64,0	11 988
P-4	2 180	4 596	32,2	67,8	6 776
P-5	221	640	25,7	74,3	861
D-1	19	148	11,4	88,6	167
Total	8 856	15 477	36,4	63,6	24 333

2018 (1 de enero a 7 de septiembre)

<i>Categoría</i>	<i>Número de candidatas</i>	<i>Número de candidatos</i>	<i>Porcentaje de candidatas</i>	<i>Porcentaje de candidatos</i>	<i>Total</i>
P-2	1 411	1 849	43,3	56,7	3.260
P-3	3 360	6 330	34,7	65,3	9.690
P-4	1 612	4 101	28,2	71,8	5.713
P-5	42	90	31,8	68,2	132
D-1	133	455	22,6	77,4	588
Total	6 558	12 825	33,8	66,2	19 383

Cuadro 6
Distribución por género de los candidatos seleccionados para ocupar puestos en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito del 1 de enero de 2017 al 3 de octubre de 2018, por categorías

<i>Categoría</i>	<i>Género</i>	<i>1 de enero a 31 de diciembre de 2017</i>		<i>1 de enero a 3 de octubre de 2018</i>	
			<i>Porcentaje</i>		<i>Porcentaje</i>
P-2	Mujeres	0	0	0	0
	Hombres	4	100,0	0	0,0
P-3	Mujeres	12	66,7	11	57,9
	Hombres	6	33,3	8	42,1
P-4	Mujeres	12	46,2	11	50,0
	Hombres	14	53,8	11	50,0
P-5	Mujeres	1	14,3	1	50,0
	Hombres	5	85,7	1	50,0
D-1	Mujeres	1	100,0	0	0,0
	Hombres	0	0	3	100
Subtotal	Mujeres	26	46,43	23	50,00
Subtotal	Hombres	29	53,57	23	50,00
Total	Total	55	100	46	100,00

Cuadro 7

Países de nacionalidad de los candidatos seleccionados para ocupar puestos en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito del 1 de enero de 2017 al 3 de octubre de 2018

	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Alemania	2		2	5		9
Australia			1	1		2
Austria			1	4		5
Bélgica			2		1	3
Bulgaria				1		1
Burkina Faso				1		1
Camerún				1		1
Canadá		1	5	2	1	9
Colombia			2	1		3
Dinamarca		1				1
Egipto				1		1
Eslovaquia				1		1
España			2	1		3
Estados Unidos	1		5			6
Finlandia			1			1
Francia		1	3	2		6
Guatemala			1			1
Hungría				2		2
India		2				2
Irán (República Islámica del)		1				1
Irlanda			1			1
Italia		3	2	2	1	8
Japón			2	3		5
Kazajistán			2			2
Líbano			1			1
México				3		3
Nueva Zelanda			1			1
Países Bajos			2	1		3
Reino Unido			4			4
República Árabe Siria				1		1
República de Corea					1	1
República Unida de Tanzania				1		1
Rumania			1	1		2
Serbia			1			1
Sudáfrica	1		1			2
Suecia			2			2
Suiza			1			1
Tayikistán			1			1
Turkmenistán			1			1
Turquía				1		1
Uzbekistán				1		1
Total	4	9	48	37	4	102