



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
28 de septiembre de 2021  
Español  
Original: inglés

### **Comisión de Estupefacientes**

**Continuación del 64º período de sesiones**

Viena, 9 y 10 de diciembre de 2021

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 30º período de sesiones**

Viena, 8 a 10 de diciembre de 2021

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 de la Directora Ejecutiva**

#### *Resumen*

Este informe se presenta de conformidad con las resoluciones de la Comisión de Estupefacientes 62/9 y 63/6 y las resoluciones de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal 28/4 y 29/1. 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.



## I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado de conformidad con las resoluciones de la Comisión de Estupefacientes 62/9 y 63/6 y las resoluciones de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal 28/4 y 29/1. En esas resoluciones, las Comisiones reafirmaron el objetivo de alcanzar una representación paritaria de mujeres y hombres en la composición del personal de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y recordaron 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 señaló la falta de diversidad en el personal de la UNODC, en particular con respecto a la representación geográfica equitativa, y se pidió a la Oficina que adoptara medidas eficaces para garantizar la contratación de una reserva diversa de candidatos y candidatas, especialmente en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores.
2. En consonancia con la Estrategia 2021-2025 de la UNODC, la Organización mantiene su compromiso de lograr el equilibrio de género y la diversidad geográfica en su personal mediante la aplicación continua de los planes en materia de género y diversidad geográfica.
3. Tras su nombramiento en 2020, la Directora Ejecutiva de la UNODC pasó a ser Paladina Internacional de la Igualdad de Género, sumándose así a 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 lograr la igualdad de género. En 2021, la Directora Ejecutiva renovó su compromiso de fortalecer sistemáticamente una cultura institucional inclusiva y propicia y de mejorar la representación de las mujeres en las categorías de personal en las que aún no se había alcanzado la paridad.
4. Durante 2020 y 2021, mediante el 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 sistemática. 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 instrumentos 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. En 2021 se evaluó la aplicación de la Estrategia, y los resultados se utilizarán para elaborar la siguiente versión de esta, que abarcará el período 2022-2025.
5. El Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la UNODC realiza sus actividades conforme a la Estrategia 2021-2025 de la UNODC y al compromiso con la diversidad y la inclusión que esta contiene. Durante el último trimestre de 2021, el Servicio elaborará su próxima estrategia quinquenal (2022-2026) con miras a garantizar que sus actividades sigan estando en consonancia con las necesidades operativas de la UNODC y continúen contribuyendo al cumplimiento satisfactorio de los mandatos.
6. Las cifras que se presentan en este informe se refieren, salvo que se indique otra cosa, a los funcionarios del Cuadro Orgánico y las categorías superiores de la UNODC con contratos de plazo fijo o continuos y permanentes, y a los puestos financiados con cargo a recursos ordinarios y extrapresupuestarios. Al 30 de junio de 2021, esta población de 444 personas constituía el 13 % del total de 3.317 funcionarios y demás miembros del personal de la UNODC.
7. La organización y la estructura de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC se han publicado en sendos boletines del Secretario General ([ST/SGB/2004/5](#) y [ST/SGB/2004/6](#), respectivamente). 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. A excepción de los datos que figuran en los cuadros 14 y 15 del anexo de este documento, las cifras que figuran en el presente informe no contienen datos sobre los funcionarios y los puestos del Servicio de Gestión de Recursos Financieros, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos ni el Servicio de Tecnología de la Información<sup>1,2</sup>.

## II. Evaluación del pacto del personal directivo superior

8. A fin de apoyar la labor del Secretario General encaminada a fomentar la diversificación de la fuerza de trabajo, siguen formando parte del pacto anual entre la Directora Ejecutiva y el Secretario General determinados indicadores del desempeño y metas en lo relativo al porcentaje de funcionarias en las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores respecto de las cuales la Directora Ejecutiva adopta la decisión final sobre la selección (P-2 a D-1), así como metas para el nombramiento de candidatas y candidatas de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados y para lograr una representación regional más diversa (véase el cuadro que figura más adelante).

9. 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. En lo relativo a las metas de paridad de género por categoría de personal correspondientes a 2020, al 31 de diciembre de ese año la UNODC aún no había cumplido las metas de paridad respecto de las categorías P-4 y P-5, en las que las mujeres constituían el 43 % y el 42 % del personal, respectivamente (véase el cuadro que figura más adelante). En las categorías P-2 y P-3, en las que el porcentaje de mujeres era del 69 % y el 57 %, respectivamente, la UNODC se sitúa por encima del margen de paridad, y en la categoría D-1 ya se ha logrado la paridad (véase la nota b del cuadro que figura más adelante). Si bien no se alcanzaron las metas de paridad de género en todas las categorías, en la evaluación del pacto del personal directivo superior de 2020 se calificaron de satisfactorios los avances hacia su cumplimiento logrados por la UNODC entre 2019 y 2020. En los últimos años, la representación general de las mujeres en el personal de la UNODC ha aumentado continuamente: en diciembre de 2016 fue del 44 %, en diciembre de 2020, del 49 %, y al 30 de junio de 2021 se situaba en el 50 %.

10. En enero de 2020 se puso en marcha la Estrategia de Diversidad Geográfica del Secretario General, que contiene un enfoque centrado en el fortalecimiento de 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 las jefaturas de departamentos y oficinas contribuyan a reducir el

<sup>1</sup> 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 14 y 15 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.

<sup>2</sup> El presente informe sigue la estructura establecida en el pacto del personal directivo superior con el Secretario General para 2020, en el que la Directora Ejecutiva confirmó su compromiso de realizar reformas, velar por el cumplimiento del marco jurídico y las normas éticas de la Organización y garantizar la rendición de cuentas en relación con la adhesión a las normas de conducta de las Naciones Unidas. 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 competencia de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena.

número de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, en consonancia con el sistema de intervalos convenientes. La meta, que incluye 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” vacantes, es lograr que el 50 % de esos nombramientos corresponda a personas procedentes de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. Al 31 de diciembre de 2020, los puestos sujetos a distribución geográfica representaban el 20 % (85 puestos) del total de los puestos de la UNODC correspondientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores y financiados con cargo al presupuesto ordinario. A título comparativo, en 2019 los puestos sujetos a distribución geográfica constituían 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<sup>3</sup>. Con miras a seguir fortaleciendo la diversidad geográfica, en el pacto del personal directivo superior figura una segunda meta relativa a la diversidad geográfica que establece que de un año al siguiente se debe avanzar hacia el logro de la diversificación de los grupos regionales de Estados Miembros representados en la UNODC, reduciendo la proporción del grupo regional más representado y aumentando la de los grupos regionales menos representados.

11. Como complemento de las medidas encaminadas al logro de la diversidad geográfica, la UNODC puso en marcha su propio Plan de Acción Geográfico en noviembre de 2019 y publicó una versión mejorada y reestructurada en agosto de 2020, 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 ajustándolo a la estructura y el contenido de la Estrategia de Diversidad Geográfica e incluir en él las observaciones recibidas en la primera fase de su aplicación. Desde que se implantó el Plan de Acción en 2019, se han observado progresos notables en lo que respecta a la reducción de la proporción del personal procedente del grupo regional más representado (es decir, el Grupo de Estados de Europa Occidental y otros Estados), que ha disminuido del 62 % en diciembre de 2019 al 58 % en junio de 2021.

12. En cuanto a los nombramientos sujetos a distribución geográfica, de un total de cuatro personas nombradas para puestos sujetos a distribución geográfica en 2020, ninguna procedía de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados. De esos nombramientos, tres fueron transferencias laterales de funcionarios de la UNODC en activo a puestos sujetos a distribución geográfica dentro de la UNODC. Al 31 de diciembre de 2020, el 19 % de los funcionarios de la UNODC (83 personas) procedían de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados<sup>4</sup>, el 34 % (150 personas), de Estados Miembros representados adecuadamente, y el 47 % (203 personas), de Estados Miembros representados excesivamente.

13. Entre 2019 y 2020 hubo variaciones en la representación de los cinco grupos regionales de Estados Miembros de las Naciones Unidas<sup>5</sup> en el funcionariado (véase el cuadro que figura más adelante). La UNODC cumplió el objetivo, fijado en el pacto del personal directivo superior de 2020, de avanzar de un año al siguiente hacia una mayor diversificación regional, porque el porcentaje de funcionarios del Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, el grupo regional con mayor representación, disminuyó del 62,1 % en diciembre de 2019 al 59,9 % en diciembre de 2020, y se situó en el 58,1 % en junio de 2021.

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La cifra incluye todo el personal de los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, incluidos los que no están sujetos al sistema de intervalos convenientes.

<sup>5</sup> Grupo de los Estados de África, Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico, Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados y Grupo de los Estados de Europa Oriental.

## Metas de representación geográfica y paridad de género: desempeño de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en 2020, medido conforme a los criterios del pacto del personal directivo superior con el Secretario General

(Porcentaje)

<i>Medida del desempeño</i>	<i>Meta para 2020</i>		<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2020<sup>a</sup></i>	<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2019<sup>a</sup></i>
Nombramientos sujetos a distribución geográfica de personas de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados <sup>b</sup>	50		–	50
Avances logrados de un año al siguiente hacia una mayor diversificación regional de 2019 a 2020	Mayor diversificación regional de 2019 a 2020	Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados	59,9	62,1
		Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico	15,6	15,0
		Grupo de los Estados de Europa Oriental	9,4	8,9
		Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe	6,9	7,1
		Grupo de los Estados de África	8,3	6,9
Funcionarias en la categoría D-2	50		33 <sup>b</sup>	33
Funcionarias en la categoría D-1	50		46 <sup>b</sup>	43
Funcionarias en la categoría P-5	50		42	39
Funcionarias en la categoría P-4	50		43	44
Funcionarias en la categoría P-3	50		57	53
Funcionarias en la categoría P-2	50		69	59

<sup>a</sup> Los datos correspondientes a 2019 y 2020 fueron suministrados por el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión para el informe sobre el pacto del personal directivo superior.

<sup>b</sup> 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 2020 la UNODC tenía tres funcionarios de categoría D-2, el porcentaje de mujeres 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. En 2020, en total 13 funcionarios tenían la categoría D-1, lo que supone que el porcentaje de mujeres que constituye paridad en esa combinación de entidad y categoría podía ser del 46 % o del 54 %. Así pues, en diciembre de 2020 se había logrado la paridad de género en las categorías D-2 y D-1.

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

14. 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.7/2020/17-E/CN.15/2020/17) 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

15. La UNODC siguió realizando sus actividades de divulgación con el fin de aumentar la diversidad de la reserva de candidatos y candidatas. Entre enero de 2020 y junio de 2021, representantes de la UNODC participaron en un total de 4 actividades de divulgación presenciales y 21 virtuales. De esas actividades, 12 formaban parte de los seminarios web periódicos de la UNODC sobre perspectivas de carrera, que atrajeron a un total de 1.483 participantes. Entre esas actividades también cabe mencionar charlas

informativas sobre el procedimiento para postularse a puestos vacantes en la UNODC y sobre la forma de rellenar los formularios de antecedentes personales, así como ferias de información sobre perspectivas de carrera, capacitación para aspirantes en oficinas extrasede y conferencias para estudiantes de universidad. Las actividades estuvieron destinadas, entre otras personas, a posibles candidatos externos con diferentes niveles de experiencia y distintos perfiles ocupacionales y geográficos con respecto a los funcionarios y demás personal que ya trabajaba para la UNODC.

16. La UNODC siguió distribuyendo periódicamente información y datos estadísticos actualizados sobre su proceso de contratación. 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 posterior distribución. 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 en los medios sociales. Asimismo, se entabló un diálogo periódico con la Dependencia de Captación de Talentos y un pequeño grupo de trabajo con el objetivo de seguir explorando las mejores prácticas para difundir las vacantes por los canales más eficaces. La UNODC también sigue colaborando con empresas internacionales especializadas en la difusión de ofertas de empleo, a fin de estudiar distintas posibilidades para poner en marcha nuevas iniciativas de divulgación destinadas a grupos específicos.

17. Con periodicidad trimestral se envía a los directores y directoras de las divisiones información actualizada en la que se detallan las medidas que siguen siendo necesarias en cada una de las divisiones en comparación con la UNODC en general, y mensualmente se ofrece información sobre las metas de representación geográfica y de género. Los equipos de contratación de la UNODC reciben información periódica sobre la composición actual del personal.

18. Todas las recomendaciones de selección 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 2020, de las 83 personas seleccionadas para puestos con una duración de un año o más (independientemente de su financiación) del Cuadro Orgánico y categorías superiores en la UNODC, 45 (el 54,2 %) eran mujeres (véase el cuadro 10 del anexo). En las categorías de personal de la UNODC en las que todavía no se ha logrado la paridad de género (es decir, P-4 y P-5), el porcentaje de candidatas seleccionadas fue del 52,4 % en la categoría P-4 y del 85,7 % en la categoría P-5. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2021, de las 40 personas seleccionadas para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, 21 eran mujeres (el 52,5 %). Durante el mismo período, 6 de las personas seleccionadas para la categoría P-4 eran mujeres (54,6 %), y con respecto a la categoría P-5, para la que solo se realizó un proceso de selección, se eligió a un hombre.

19. En cuanto a las categorías de personal de la UNODC en las que todavía no se ha logrado la paridad de género, las cifras relativas a 2020 muestran que cinco procesos de selección dieron lugar al ascenso de personal interno a la categoría P-4. De las cinco personas seleccionadas, dos (el 40 %) eran mujeres. En el mismo período, siete procesos de selección dieron lugar al ascenso de personal interno a la categoría P-5. De las siete personas seleccionadas, seis (el 86 %) eran mujeres. Entre enero y junio de 2021, siete procesos de selección dieron lugar al ascenso de personal interno a la categoría P-4. De las siete personas seleccionadas, cuatro (el 57 %) eran mujeres. En el mismo período, un proceso de selección dio lugar al ascenso de un funcionario a la categoría P-5.

20. En cuanto al personal del Cuadro de Servicios Generales, que constituye el 8 % de todo el personal de la UNODC, la representación total de las mujeres alcanzó el 65 % en junio de 2021, lo que supone un aumento de un punto porcentual con respecto a junio de 2020. El porcentaje de mujeres en los contratistas de servicios, que representan

el 36,5 % de todo el personal de la UNODC, aumentó del 48 % en junio de 2020 al 49 % en junio de 2021. Entre el personal nacional del Cuadro Orgánico, que constituye el 2,5 % de todo el personal de la UNODC, la proporción de mujeres aumentó del 51 % al 52 % durante el mismo período, mientras que en el caso de los Voluntarios de las Naciones Unidas, que constituyen el 5,6 % del personal de la UNODC, la cifra disminuyó del 57 % al 55 % (para consultar las cifras correspondientes, véase el cuadro 7 del anexo).

21. 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 demás personal<sup>6</sup> de las oficinas extrasede y las personas que se postulan a puestos en esas categorías, así como sobre el género y el país de nacionalidad de las personas seleccionadas para ocupar puestos en las diversas categorías de personal de la UNODC.

## B. Promoción de las perspectivas de carrera

22. La UNODC siguió apoyando la promoción de las perspectivas de carrera de su fuerza de trabajo mediante capacitación presencial y en línea, así como mediante otros formatos, como el *coaching*, que siguió siendo una actividad fundamental en 2020 y 2021. Entre el 1 de enero de 2020 y el 30 de junio de 2021 se celebraron 430 horas de sesiones de *coaching* individual, en las que el 68 % de los participantes fueron mujeres. Durante el mismo período, se impartieron 70 sesiones individuales de asesoramiento profesional, a la mayoría de las cuales (el 95 %) asistieron mujeres. Con el fin de seguir creando capacidad y diversificando el conjunto de competencias del funcionariado, la UNODC prestó apoyo a 28 funcionarios, 22 de los cuales eran mujeres, para que obtuvieran la certificación de mentores de liderazgo. La UNODC también impartió tres talleres de promoción de las perspectivas de carrera a miembros del personal de las oficinas extrasede y pasantes; más del 60 % de las personas que participaron en esos talleres eran mujeres.

23. La UNODC siguió incorporando la perspectiva de género en sus iniciativas de aprendizaje, como la capacitación para entrevistas de selección por competencias y para la gestión de la actuación profesional. La capacitación para entrevistas de selección por competencias pasó a ser un curso en línea adaptado al ritmo de estudio de cada participante, e incluyó segmentos dedicados a los prejuicios inconscientes y la paridad

---

<sup>6</sup> A los efectos de comprender mejor las distintas categorías de personal, seguidamente se ofrece una breve explicación al respecto: el contrato de servicios es una modalidad de contratación de personas en virtud de un contrato para personal que no es de plantilla. Se trata de un instrumento de contratación descentralizado rentable y flexible que ofrece el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para que lo utilicen únicamente las oficinas en los países y los centros regionales fuera de la Sede. Los consultores son personas de reconocida autoridad o especialización en un ámbito determinado, que las Naciones Unidas contratan en virtud de contratos temporales que no son de plantilla y que actúan en calidad de asesores o consultores de la Secretaría. Los consultores debe tener competencias o conocimientos especiales que normalmente no posee el personal de plantilla de la Organización y que la Secretaría no necesita de manera continua. Los contratistas particulares son personas contratadas ocasionalmente por la Organización con contratos temporales para personal que no es de plantilla para que aporten su pericia, competencias o conocimientos en el desempeño de una tarea o trabajo específicos, de corta duración, a cambio del pago de un honorario. Las tareas asignadas pueden incluir funciones a tiempo completo o a tiempo parcial similares a las del personal. Los Voluntarios de las Naciones Unidas prestan sus servicios en virtud de contratos con el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas. Se contratan para prestar apoyo operativo y sustantivo a las entidades de las Naciones Unidas en diversos ámbitos y para funciones especializadas para las que la Organización no dispone de las competencias y la pericia necesarias. Los Voluntarios de las Naciones Unidas no deben sustituir al personal ni realizar funciones de supervisión. El personal nacional del Cuadro Orgánico se contrata a nivel local para desempeñar las funciones propias del personal de esa categoría. El personal nacional del Cuadro Orgánico lo forman nacionales del país en el que prestan sus servicios, y sus funciones deben relacionarse con el contexto nacional, es decir, para desempeñar esas funciones es necesario contar con experiencia o conocimientos del idioma, la cultura, las instituciones y los sistemas nacionales.

de género en la contratación. Al comienzo del ciclo de evaluación del desempeño 2021/22, se pidió al personal directivo y los funcionarios de la UNODC que incluyeran un objetivo relacionado con el género y la diversidad en sus planes de trabajo. Durante 2020 y el primer semestre de 2021, 47 personas en puestos directivos y de supervisión recibieron capacitación en una serie de tres cursos prácticos que estuvieron dedicados al *coaching* como instrumento de gestión del rendimiento para el personal y la administración. Con miras a fortalecer las habilidades de liderazgo en las categorías de personal directivo superior, y con la colaboración de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se impartió formación al personal directivo en competencias de gestión del personal, en particular en gestión de la actuación profesional.

24. En 2020 se puso en marcha una campaña integral para alentar la finalización de los cursos de capacitación obligatorios, seguida del envío de recordatorios individuales al personal que todavía no los habían finalizado. Como resultado, en junio de 2021, el 88 % de los funcionarios de la UNODC y el 96 % de los funcionarios de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena había completado el curso obligatorio titulado “Yo sé de género”.

25. La UNODC prosiguió su labor de sensibilización mediante actividades dirigidas tanto al personal como a los Estados Miembros, con el fin de que se comprendiera mejor la pertinencia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el mandato de la UNODC. La UNODC mantiene un sitio web dedicado a cuestiones de género y publica un boletín trimestral sobre el tema. La red de coordinadores de la Estrategia de Género cuenta con más de 100 miembros en la sede y en las oficinas extrasede, y es fundamental para concienciar y poner en común las mejores prácticas. En junio de 2021, la UNODC organizó el Foro sobre la Igualdad de Género, que se centró en los aspectos relativos al género de la lucha contra la corrupción y la delincuencia organizada transnacional y del acceso a la justicia penal en casos de violencia de género.

26. Durante 2020 y 2021, la Oficina prosiguió su labor para fortalecer la capacidad del personal en los ámbitos de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género. Se celebraron un total de 12 seminarios web, y hasta la fecha ha recibido capacitación aproximadamente el 35 % del personal, incluido el personal directivo superior. Además, se organizaron actividades especiales de capacitación sobre la incorporación práctica de la perspectiva de género, y se han elaborado nuevos instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en las esferas del mandato de la UNODC. Por ejemplo, la UNODC se asoció con el Centro de Capacitación de ONU-Mujeres para desarrollar un módulo de capacitación en línea titulado “Yo sé de género: la delincuencia organizada y la igualdad de género”, al que podrán acceder el personal de la UNODC y el público en general.

27. La UNODC siguió promoviendo los temas de la inclusión, el bienestar y un entorno de trabajo propicio en las actividades de capacitación organizadas en 2020 y 2021. Los formatos de aprendizaje incluyeron, por ejemplo, un curso de capacitación de jóvenes líderes con especial hincapié en la diversidad y la inclusión que se celebró en marzo de 2020, así como múltiples sesiones de aprendizaje impartidas en 2020 sobre la inclusión de las personas con discapacidad, que atrajeron en total a más de 300 participantes. En marzo de 2021 se celebraron dos seminarios web sobre bienestar y conciliación de la vida laboral y personal, en los que participaron 138 personas en total, el 75 % de las cuales eran mujeres, y en abril de 2021 se impartieron dos seminarios web específicos para personal directivo sobre cómo garantizar el bienestar del personal. En 2020 se puso en marcha un programa de mentorías para toda la Secretaría titulado “Together”, y se animó al personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, tanto de la sede como de las oficinas extrasede, a que se inscribieran como mentores y aprendices.

28. La UNODC participó en la primera edición de la iniciativa de selección de talentos para los puestos de Coordinador Residente y Coordinador de Asuntos Humanitarios, destinada a crear una reserva diversa de candidaturas de alto nivel de personas que

demuestren gran potencial para desempeñar las funciones de Coordinador Residente o Coordinador Residente y de Asuntos Humanitarios, así como a capacitarlas para esas funciones. En 2021, la UNODC respaldó la candidatura de cinco miembros del personal directivo superior, todas ellas mujeres, para formar parte de la reserva de talentos para los puestos de Coordinador Residente y Coordinador de Asuntos Humanitarios.

29. Con el fin de garantizar la diversidad de la reserva de talentos, especialmente en las categorías en las que todavía no se ha logrado la paridad de género, la UNODC ha puesto en marcha una iniciativa, que durará de septiembre a diciembre de 2021, dirigida a mujeres que se encuentran al inicio de su carrera profesional y en la que participarán 46 mujeres con ese perfil, más de la mitad de las cuales (el 54 %) proceden de las oficinas extrasede de la UNODC.

30. A lo largo del segundo semestre de 2020 se impartió un conjunto de siete seminarios web sobre prevención y tratamiento del acoso sexual en el lugar de trabajo dirigidos a personal directivo. Esta actividad ayudó al personal directivo a contribuir a la promoción de entornos de trabajo saludables, inclusivos y seguros para todas las personas en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC y asegurar el cumplimiento de las normas del Código de Conducta de las Naciones Unidas, a desempeñar un papel activo en la erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo y a adquirir conocimientos y competencias para ocuparse de los casos que se les denuncian, protegiendo al mismo tiempo a las personas afectadas.

### C. Cultura institucional

31. 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 (2018-2021), 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.

32. 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 total de funcionarios que utilizaron modalidades de trabajo flexibles. Durante gran parte de 2020 y 2021, debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), el 95 % del personal trabajó a distancia en virtud de una de las modalidades de trabajo alternativas exigidas por la Organización. En 2020, optó por trabajar en horarios comprimidos un total de 11 funcionarios: 5 mujeres y 6 hombres.

33. Las modalidades de trabajo flexible no son un derecho, sino acuerdos voluntarios pactados entre el personal y la administración. No obstante, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos se ha consolidado en su función de mediación entre supervisores y personal. El Servicio participa activamente en la búsqueda de la mejor solución para apoyar el bienestar de los miembros del personal y también presta la debida atención a la necesidad de las oficinas sustantivas de mantener su rendimiento y garantizar un trato justo a todas las personas del equipo.

34. Habida cuenta de las modalidades de trabajo alternativas definidas por la Organización, y a diferencia de los años anteriores, en 2020 no se ofreció la modalidad de teletrabajo durante los últimos días del año. No obstante, está previsto que a finales de 2021 se ofrezca al personal una modalidad similar a la de 2018 y 2019.

35. Con el establecimiento de las modalidades de trabajo alternativas 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 Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC durante la pandemia de COVID-19, publicada por la Directora Ejecutiva el 30 de junio de 2020. Como consecuencia de las restricciones a los viajes, se registró un aumento del número

de solicitudes para teletrabajar desde fuera del lugar de destino, lo que permitió al personal responder a situaciones familiares urgentes. Además, incluso antes de la pandemia se había observado un aumento del uso del teletrabajo. Cabe esperar que, tras el regreso gradual a los lugares de trabajo, un mayor número de miembros del personal se acoja a la opción de trabajar a distancia. No se notificaron problemas importantes ni un impacto negativo en cuanto a la productividad; en cambio, se produjo un descenso significativo del uso de las licencias de enfermedad. Parte del personal directivo superior ha teletrabajado desde fuera del lugar de destino, predicando con el ejemplo, lo que demuestra la aceptación del trabajo a distancia y anima a otros miembros del personal directivo a considerar la posibilidad de acogerse a esta modalidad sin que ello suponga un impacto negativo en la productividad.

36. La UNODC sigue aplicando las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas, publicadas por ONU-Mujeres en 2019. En octubre de 2020, en conmemoración del primer aniversario de las directrices, las organizaciones con sede en Viena celebraron la Semana del Entorno Propicio, en la cual se realizaron actividades para promover los distintos temas de las directrices y se organizaron ocho seminarios web a los que asistieron más de 400 participantes. En septiembre de 2021 se dio difusión a una publicación que contenía orientaciones para la aplicación de las directrices sobre el terreno (*Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System*), presentada por ONU-Mujeres a principios de 2021, mediante dos seminarios web conjuntos con ONU-Mujeres dirigidos a determinadas partes interesadas en las oficinas extrasede de la UNODC. Además, la UNODC participa, junto con las demás organizaciones con sede en Viena, en la puesta en marcha de una iniciativa de aprendizaje sobre dignidad e inclusión, prevista para octubre de 2021.

37. El Equipo de Género de la Oficina de la Directora General/Directora Ejecutiva, los Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer y el Servicio de Gestión de Recursos Humanos siguen colaborando y coordinando sus actividades mediante reuniones periódicas de la UNODC sobre género. Desde principios de 2021, la UNODC cuenta con tres Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer y tres suplentes, por lo que el número total de integrantes de ese equipo aumentó de cuatro a seis, con lo que se ha reforzado su capacidad para hacer frente a determinados obstáculos que impiden alcanzar la paridad de género, por ejemplo, observando a los equipos entrevistadores para garantizar que no haya prejuicios de procedimiento contra las candidatas. De los nuevos Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer, cuatro son mujeres y dos son hombres, y cinco están destinados en la sede y uno en una oficina extrasede.

38. 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 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular de las metas del Objetivo 5. La lista de verificación relativa a la incorporación de la perspectiva de género de la UNODC es obligatoria para todos los programas y proyectos que se someten a aprobación. Además, la UNODC implantó un sistema de marcadores de género que permite a la Oficina recopilar estadísticas financieras relacionadas con el género y clasificar las actividades de cooperación técnica en función de sus contribuciones previstas a las metas del Objetivo 5. La Oficina elaboró una nota orientativa centrada en los indicadores de género para su uso en la cadena de resultados de los programas y proyectos.

39. 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 para la Coordinación. La UNODC siguió aplicando las diversas iniciativas del Equipo de Tareas, en particular en lo relativo a la política promulgada en el boletín del Secretario General sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad de septiembre de 2019 ([ST/SGB/2019/8](#)), y con miras a promover el consenso sobre lo que implica aplicar un enfoque centrado en la víctima y a difundir el manual para investigadores

relativo a las denuncias de acoso sexual titulado *Investigators Manual: Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations*. La UNODC ha consolidado la obligación de rendir cuentas mediante la implantación de Clear Check, una aplicación centralizada de preselección de candidaturas a puestos de trabajo que detecta información sobre infractores y presuntos infractores en casos de acoso sexual y la transmite al sistema de gestión y seguimiento de casos; se trata de una base de datos global lanzada en 2021 que contiene todas las denuncias de posibles conductas indebidas, incluido el acoso sexual, que se producen en la Secretaría.

40. La UNODC ha ampliado sus actividades de apoyo y divulgación para prevenir y eliminar el acoso sexual, incluido el acoso en línea, promoviendo una cultura de acompañamiento experto y un entorno de trabajo propicio. La Oficina participa en las iniciativas Unidos contra el Racismo y Unidos por el Respeto. En sus planes de trabajo, todos los funcionarios han incluido objetivos para promover la diversidad y una cultura de respeto, tolerancia cero y rendición de cuentas en el lugar de trabajo, así como para contribuir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se ha fomentado una cultura de libre expresión mediante una iniciativa llamada “Me gustaría que lo supieras”, en la que se invita a expresar opiniones anónimas sobre todos los aspectos del trabajo. Se ha ampliado la aplicación del Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Eventos del Sistema de las Naciones Unidas, por ejemplo, mediante un sitio web de acceso público y mensajes de vídeo de los jefes y las jefas de las organizaciones con sede en Viena.

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

41. La UNODC sigue aplicando las políticas e iniciativas de la Secretaría destinadas a promover y lograr una distribución geográfica equitativa y una mayor diversidad regional, como se señalaba en la Estrategia de Diversidad Geográfica, publicada en enero de 2020 por la Oficina de Recursos Humanos. La expresión “diversidad geográfica” abarca los objetivos tanto de una distribución geográfica equitativa como de una mayor diversidad de grupos regionales. Ambos objetivos geográficos son complementarios, como se refleja en la orientación de la Jefa de Gabinete sobre los progresos hacia una diversificación de la fuerza de trabajo que refleje el carácter internacional de la Organización. En la presente sección se destacan los marcos principales, así como las actividades emprendidas y los progresos realizados por la UNODC a ese respecto.

42. El plan de acción elaborado por la UNODC, que se basa en la Estrategia de Diversidad Geográfica de la Oficina de Recursos Humanos, así como 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, incluye y alienta la participación de diversos agentes, entre ellos, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, el personal directivo superior, el personal directivo contratante y sus equipos, las oficinas extrasede locales, el personal de la UNODC, los Estados Miembros y otros agentes de las Naciones Unidas. Tras su primera fase de implantación en diciembre de 2019, el plan de acción se revisó y mejoró de nuevo en agosto de 2020, y se establecieron diversos puntos de acción nuevos.

43. En lo que respecta a la creación de conciencia a nivel interno sobre la importancia de fortalecer la diversidad geográfica, la UNODC ha continuado e intensificado aún más el amplio intercambio de información con diversas partes interesadas 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 2020 y 2021, la UNODC siguió proporcionando a los equipos de contratación y a la Directora Ejecutiva información detallada sobre la situación en materia de representación geográfica y la pertenencia a grupos regionales de las personas que se postulaban a los puestos cuando se presentaba una recomendación de selección.

44. En el primer semestre de 2021 se presentó con éxito un seminario web para personal directivo contratante sobre los tres pilares de la diversidad (paridad de género, diversidad geográfica y discapacidad), que se sigue impartiendo durante el segundo semestre de 2021. El seminario está concebido para que los equipos de contratación conozcan mejor las políticas actuales y los conceptos de diversidad geográfica, y permite recabar opiniones y examinar otros enfoques para fortalecer la diversidad geográfica. Los seminarios web no solo están dirigidos al personal directivo superior, sino también a los funcionarios que participan en el proceso de contratación, con el fin de seguir poniendo de relieve los conceptos de diversidad en toda la UNODC.

45. Además, en la reunión del Comité Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, celebrada en julio de 2021, se informó al equipo directivo superior de la UNODC sobre los progresos hacia el logro de la diversidad geográfica. Se presentaron cifras detalladas y se reiteraron los objetivos con miras a mejorar el entendimiento y fortalecer la importancia de lograr el equilibrio geográfico. También se hizo hincapié en la necesidad de ofrecer una visión general de las selecciones y de cómo afectaban a la composición geográfica general del personal de la UNODC.

46. Con el fin de atraer talentos diversos desde el punto de vista geográfico con un enfoque renovado, la UNODC siguió realizando una amplia labor de divulgación. En mayo y noviembre de 2020, la Oficina impartió ocho seminarios web sobre empleo dirigidos a las partes externas interesadas, que se promocionaron ampliamente por conducto de los representantes de las oficinas extrasede, los canales de ONU-Mujeres y la UNODC en los medios sociales y un mensaje especial enviado a las misiones permanentes. Los seminarios web suscitaron un gran interés, ya que atrajeron a un total de 993 participantes.

47. En 2020, se contrató a nueve nuevos funcionarios nacionales de países que anteriormente no estaban representados en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la UNODC (es decir, Fiji, Indonesia, Lituania, Marruecos, Montenegro, Nepal, el Níger, Vietnam y Zambia). Así, el número total de nacionalidades representadas en el personal de esas categorías de la UNODC aumentó de 88 en 2019 a 97 en 2020.

48. Además, la UNODC elaboró un folleto de divulgación para utilizarlo en actividades tanto en línea como presenciales, en el que se detallan los requisitos de acceso para aspirantes y se ofrece información sobre el proceso de contratación, así como enlaces útiles a diferentes recursos en línea. El folleto se traducirá a los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas y será otro instrumento de divulgación para atraer candidaturas con la cualificación necesaria.

49. En marzo de 2021, la UNODC realizó una encuesta entre todo el personal de los Estados Miembros infrarrepresentados y de los grupos regionales menos representados, con el fin de recabar información sobre la forma en que la Oficina podía promover las vacantes en esos Estados de forma eficaz. La Oficina recibió respuestas de 30 países y tendrá en cuenta los canales de difusión que se indican en estas para la promoción de futuras vacantes. La UNODC también llevó a cabo un análisis en el que recopiló información sobre redes universitarias (de alumnado y exalumnado), profesionales y ocupacionales pertinentes a sus mandatos de los grupos regionales menos representados, con el fin de ampliar su alcance y atraer a aspirantes con la cualificación exigida. Con el análisis se detectaron más de 50 organizaciones adicionales en las que la UNODC puede realizar actividades de divulgación, en función del área temática correspondiente a la vacante, con lo que seguirá reforzando las actividades de divulgación diversas desde el punto de vista geográfico.

50. Además, la UNODC ha perfeccionado su material de divulgación, que está a disposición de los funcionarios y el resto del personal en el sitio de la intranet dedicado a la diversidad. El personal de la UNODC puede adaptar ese material 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.

51. Además de esas actividades a nivel de toda la entidad, la UNODC mantiene contactos periódicos con la Oficina de Recursos Humanos en lo que respecta a actividades de divulgación conjuntas y otras medidas que puedan llevarse a la práctica para aumentar la diversidad geográfica.

## **V. Recomendaciones**

52. 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.

53. La Comisión tal vez desee recomendar a los Estados Miembros que sigan apoyando a la UNODC en sus esfuerzos por captar y retener a personal 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.

54. 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.

## Anexo

[English only]

### Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime<sup>\*,\*\*</sup>

Table 1  
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, 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	1	100	1	33	6	46	22	42	82	43	85	57	18	69	215	49
Male	–	–	2	67	7	54	31	58	109	57	64	43	8	31	221	51
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>191</b>	<b>100</b>	<b>149</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>436</b>	<b>100</b>

Table 2  
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2020, 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	1	100	1	33	5	56	15	47	49	49	57	62	14	70	142	55
Male	–	–	2	67	4	44	17	53	52	51	35	38	6	30	116	45
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>101</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>258</b>	<b>100</b>

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 2020, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	25	7	33	33	37	28	49	4	67	73	41
Male	3	75	14	67	57	63	29	51	2	33	105	59
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>

Table 4  
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by division and gender

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Division for Operations	104	45	128	55	232
Division for Policy Analysis and Public Affairs	32	53	28	47	60
Division for Treaty Affairs	69	53	60	47	129
Office of the Executive Director	10	67	5	33	15
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>49</b>	<b>221</b>	<b>51</b>	<b>436</b>

\* All figures are derived from Umoja and information in human resources management systems.

\*\* Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 5  
**Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on  
 Drugs and Crime as at 31 December 2020, 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	2		3
Australia				1	4	3		8
Austria					5	9	2	16
Azerbaijan				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		4	1		7
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria					2			2
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3		21
Chad						1		1
Chile						1		1
China				1		6	1	8
Colombia					1	2		3
Czechia						1	1	2
Democratic People's Republic of Korea						4		4
Denmark			1	1	2	2		6
Ecuador					1			1
Egypt	1			2	1	2	1	7
Fiji						1		1
Finland				1	4			5
France			1	6	10	8		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	11	1	29
Ghana				1				1
Greece				1	2	1		4
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	3	1		7
Indonesia					1	2		3
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	2	1		4
Israel						1		1
Italy			2	9	18	9	2	40
Japan		1			6	7	1	15
Jordan					1			1

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	2		3
Kyrgyzstan						1		1
Latvia					1			1
Lebanon					3	2		5
Liechtenstein					1			1
Lithuania					1			1
Malawi							1	1
Malaysia						1		1
Malta					1			1
Mauritius					1			1
Mexico					2	2	1	5
Montenegro							1	1
Morocco						1		1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Nepal						1		1
Netherlands				1	3		1	5
New Zealand					3	2		5
Niger						1		1
Norway				2		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
Russian Federation				2	5	4	1	12
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	2		6
Spain				2	5	6	3	16
Sudan				1				1
Sweden					4			4
Switzerland					1	1		2
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey					1	1		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					2	1		3

<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>
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	16	2		22
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
Viet Nam						1		1
Zambia						1		1
Zimbabwe						1		1
<b>Total (97 countries)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>191</b>	<b>149</b>	<b>26</b>	<b>436</b>

Table 6  
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by office and gender

<i>UNODC office</i>	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total number</i>
	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	
Country Office in Afghanistan	1	13	7	88	8
Country Office in the Plurinational State of Bolivia	–	–	1	100	1
Country Office in Colombia	1	20	4	80	5
Country Office in the Islamic Republic of Iran	–	–	1	100	1
Country Office in Nigeria	1	20	4	80	5
Country Office in Pakistan	1	14	6	86	7
Country Office in Peru	–	–	2	100	2
Brussels Liaison Office	2	100	–	–	2
New York Liaison Office	2	67	1	33	3
Programme Office in Portugal	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Brazil	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Mexico	1	25	3	75	4
Programme Office in Ukraine	2	100	–	–	2
Regional Office for Central Asia	5	50	5	50	10
Regional Office for Eastern Africa	12	63	7	37	19
Regional Office for the Middle East and North Africa	11	41	16	59	27
Regional Office for Central America and the Caribbean in Panama	5	42	7	58	12
Regional Office for South Asia	3	43	4	57	7
Regional Office for Southern Africa	5	83	1	17	6
Regional Office for South-East Asia and the Pacific	11	32	23	68	34
Regional Office for South-Eastern Europe	1	50	1	50	2
Regional Office for West and Central Africa	6	33	12	67	18
Programme Office in Switzerland	1	100	–	–	1
UNODC headquarters, Vienna	142	55	116	45	258
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>49</b>	<b>221</b>	<b>51</b>	<b>436</b>

Table 7  
**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 2021, 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	17	65	20	42	48	72	169	34	43	52	594	49	10	55	1 338	47.76
Male	94	35	28	58	19	28	315	64	40	48	617	51	83	45	1 451	51.81
Other							12	2							12	0.42
<b>Total</b>	<b>268</b>	<b>100</b>	<b>491</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>496</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>100</b>	<b>1 211</b>	<b>100</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	<b>2 801</b>	<b>100</b>

Table 8  
**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 2021, 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	8				1	2	46	57
Albania	1	1				1	1	4
Algeria		1				1	1	3
Angola		1					1	2
Argentina	1	6			1	1	1	11
Armenia	1							1
Australia	1	14			2		1	18
Austria	43	20	4				4	71
Azerbaijan						1		1
Bangladesh	1				8	6	2	17
Belarus		2						2
Belgium	2	3	2				2	9
Belize					1			1
Benin					1			1
Bhutan						3		3
Bolivia (Plurinational State of)	2				10	1	39	55
Bosnia and Herzegovina	3				10	4		17
Brazil	2	8	3		11	1	43	81
Brunei Darussalam							1	1
Bulgaria	4						2	6
Burkina Faso					8		9	17
Cabo Verde					4	3		7
Cambodia					1	2	6	9
Cameroon					3	1	1	5

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Canada	3	21	2				7	33
Central African Republic				1				1
Chad						1	1	2
Chile	2	2						4
China	1	5	1	1			3	11
Colombia	7	6	1	6	6	337	1	364
Costa Rica						1		1
Côte d'Ivoire		1		1		2	1	5
Croatia	1	3		2				6
Czechia		1						1
Democratic Republic of the Congo		1						1
Denmark		4						4
Djibouti		1						1
Dominica				1				1
Ecuador		1		5	1	3	2	12
Egypt	11	7	1	3	2	35	1	60
El Salvador				8		11	2	21
Ethiopia	4	1			2			7
Fiji				1		2		3
Finland	1	1					1	3
France	5	29	8	9		4	16	71
Gabon						2		2
Gambia				1		3		4
Georgia						2		2
Germany	3	13	3				4	23
Ghana	1	1		8	2	2	1	15
Greece		6					1	7
Guatemala		1		5		3		9
Guinea			1	3		2		6
Honduras	1							1
Hungary	1	4						5
India	8	6		11	3	17	3	48
Indonesia	1			7		26		34
Iran (Islamic Republic of)	5	1		8	2	10	1	27
Iraq						3		3
Ireland	4	8						12
Israel	1					1		2
Italy	2	15	6	3		2	11	39
Jamaica		1						1
Japan		2					1	3
Jordan		2			1	5		8
Kazakhstan	1	2		9		17		29
Kenya	27	28	2		16		3	76
Kyrgyzstan				14		20		34

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Latvia		2						2
Lebanon			3		1	6	1	11
Liberia		1				2		3
Libya						4		4
Lithuania		4						4
Madagascar		1						1
Malawi		1		1		4		6
Malaysia		1		1			6	8
Maldives				3		3		6
Mali	1			11		2		14
Malta		1						1
Mauritania	1	2		4			4	11
Mexico	6	4	1	11	7	118	3	150
Mongolia		1					1	2
Montenegro				3				3
Morocco		3		1		5		9
Mozambique		1	1	1		2		5
Myanmar				14	1	63	2	80
Namibia			1					1
Nepal				2		2	1	5
Netherlands		6	1	1			3	11
New Zealand		5						5
Niger	2	1		21	3	30	9	66
Nigeria		2	1				4	7
North Macedonia	2			7		4		13
Norway		2						2
Pakistan	2			62	5	58	1	128
Panama	1	1		7		28	1	38
Paraguay		1				1		2
Peru	2	3		5		15	4	29
Philippines	2	1		3		10		16
Poland	2	1	1					4
Portugal		9	1				2	12
Republic of Korea		2			1		2	5
Republic of Moldova						1		1
Romania	3	2	1	1			2	9
Russian Federation	5	9	3				1	18
Rwanda						1		1
Senegal	23	3	1	32	13	12		84
Serbia	3	1	1	10		9	1	25
Seychelles		2						2
Sierra Leone				1		2		3
Singapore		1	1					2
Slovakia	1	6						7

<i>Country</i>	<i>General Ser- vice staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Local consult- ants and indi- vidual con- tractors</i>	<i>Interns</i>	<i>National Pro- fessional Offi- cers</i>	<i>Service con- tractors</i>	<i>United Na- tions Volun- teers</i>	<i>Total</i>
Slovenia	1	3						4
Somalia	4	19			3	6		32
South Africa	4	9			5	11	1	30
South Sudan							1	1
Spain	4	8	3	1		2	4	22
Sri Lanka	8	2			6		1	22
State of Palestine						3		3
Sudan						2		2
Sweden	2	10					2	14
Switzerland		2	1					3
Syrian Arab Republic		1					1	2
Tajikistan	1	1			4	16		22
Thailand	7	1			10	1	1	51
Togo					2		2	4
Trinidad and Tobago		1						1
Tunisia	1	1	1			7		10
Turkey				1				1
Turkmenistan					4	7		11
Uganda	1	2				1		4
Ukraine	1	2				3		6
United Arab Emirates					1			1
United Kingdom of Great Britain and North- ern Ireland	5	63	2	2			4	76
United Republic of Tan- zania					1			1
United States of America	1	50	5	3			4	63
Uruguay		3						3
Uzbekistan	7		2	52	3	47		111
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1				1	1	1	4
Viet Nam	2				30	1	10	48
Yemen		2	1				1	4
Zambia					1	3		4
Zimbabwe		1				3	2	6
<b>Total (144 countries)</b>	<b>268</b>	<b>491</b>	<b>67</b>	<b>496</b>	<b>83</b>	<b>1 211</b>	<b>185</b>	<b>2 801</b>

Table 9  
**All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by regional group**

Regional group	Professional and higher categories <sup>a</sup>	Professional and higher categories (temporary)	General Service staff	National Professional Officers	International consultants and individual contractors	Local consultants and individual contractors	Service contractors	United Nations Volunteers	Interns	Total	
	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Percentage
Group of African States	43	8	80	43	91	114	147	42	9	577	17.40
Group of Asia-Pacific States	73	6	57	22	31	256	426	40	8	919	27.71
Group of Eastern European States	41	3	29	1	41	33	25	6	6	185	5.58
Group of Latin American and Caribbean States	34	9	25	17	38	72	601	31	5	832	25.08
Group of Western European and other States	277	22	77		290	21	9	66	39	801	24.15
State of Palestine							3			3	0.09
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>48</b>	<b>268</b>	<b>83</b>	<b>491</b>	<b>496</b>	<b>1 211</b>	<b>185</b>	<b>67</b>	<b>3 317</b>	<b>100</b>

<sup>a</sup> Including 24 Junior Professional Officers.

Table 10  
**Gender distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level**

Level	Gender	1 January–31 December 2020		1 January–30 June 2021	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	4	66.7	1	20.0
	Male	2	33.3	4	80.0
P-3	Female	23	48.9	14	63.6
	Male	24	51.1	8	36.4
P-4	Female	11	52.4	6	54.6
	Male	10	47.6	5	45.4
P-5	Female	6	85.7	–	–
	Male	1	14.3	1	100.0
D-1	Female	1	50.0	–	–
	Male	1	50.0	1	100.0
<b>Subtotal</b>	<b>Female</b>	<b>45</b>	<b>54.2</b>	<b>21</b>	<b>52.5</b>
<b>Subtotal</b>	<b>Male</b>	<b>38</b>	<b>45.8</b>	<b>19</b>	<b>47.5</b>
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

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

Table 11  
**Country of nationality of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021**

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Afghanistan			1			1
Algeria		1				1
Argentina		3				3
Australia			1			1
Austria	1	1	2			4
Belarus			1			1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Pluri-national State of)		1				1
Brazil		2				2
Bulgaria			1			1
Canada		3	1			4
Chile		1				1
China		2				2
Colombia	1	2				3
Côte d'Ivoire		1				1
Denmark		1	1			2
Egypt	3	1				4
Eritrea	1					1
Fiji		2				2
Finland		1				1
France		4	2	1	1	8
Germany		4	2	1		7
Honduras		1				1
India			1			1
Indonesia		2				2
Iraq	1					1
Italy		5	1	3	1	10
Japan		4	2			6
Kenya		2				2
Lebanon	1	1	1			3
Lithuania			1			1
Malawi			1			1
Malta			1			1
Mauritius		1				1
Nepal		1				1
Netherlands				1		1
New Zealand			1			1
Niger		1				1
Norway				1		1
Poland		1				1
Portugal			2			2

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Republic of Korea		3				3
Romania		1				1
Russian Federation		1	1			2
Senegal		2				2
South Africa		1	1			2
Spain	1	2	1		1	5
Sri Lanka	1					1
Sudan				1		1
Sweden		1				1
Switzerland		1				1
Turkey			2			2
Ukraine			1			1
United States of America		4	2			6
Uzbekistan		2				2
Viet Nam	1					1
Zimbabwe		1				1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>123</b>

Table 12

**Regional distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level**

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Group of African States	4	12	2	1		19
External	4	12	1			17
Internal			1	1		2
Group of Asia-Pacific States	4	15	5			24
External	4	14	2			20
Internal		1	3			4
Group of Eastern European States	1	4	5	2		12
External	1	4	3			8
Internal			2	2		4
Group of Latin American and Caribbean States	1	10				11
External	1	9				10
Internal		1				1
Group of Western European and other States	1	28	20	5	3	57
External	1	23	10			34
Internal		5	10	5	3	23
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>123</b>

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

Table 13

**Gender distribution of candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by duty station**

	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total</i>
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	
Field offices	38		38		76
Vienna	28		19		47
<b>Total</b>	<b>66</b>		<b>57</b>		<b>123</b>

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

Table 14

**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 2020, by gender and level**

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>										
Female	–	–	1	50	4	80	5	63	11	52	3	38	24	53
Male	1	100	1	50	1	20	3	38	10	48	5	63	21	47
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

*Note:* Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 15

**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 2020, by country of nationality and level**

<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>
Australia					1	1	2
Austria			2			2	6
Bahamas					1		1
Belarus						1	2
Cambodia						1	1
China						2	2
Democratic People's Republic of Korea						1	1
Ethiopia						1	1
France						1	2
Germany			1	1	3	2	7
Greece						1	1
India						1	1
Kenya					1		1
Lebanon						1	1
Malaysia						1	1
Netherlands					1		1
Panama			1				1
Philippines						1	1
Spain			1				1
Thailand		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>
Turkey					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		1	1	1	2	2	7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>45</b>

*Note:* Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.