



Consejo Económico y Social

Distr. general
26 de septiembre de 2022
Español
Original: inglés

Comisión de Estupefacientes

Continuación del 65º período de sesiones

Viena, 8 y 9 de diciembre de 2022

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 31º período de sesiones

Viena, 8 y 9 de diciembre de 2022

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 64/7 y las resoluciones de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal 28/4 y 30/3. 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. Este informe se ha preparado de conformidad con las resoluciones de la Comisión de Estupefacientes 62/9 y 64/7 y las resoluciones de la Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal 28/4 y 30/3. 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 prevé que se dé 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. Además, 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 Oficina 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 300 paladines en funciones y 300 antiguos paladines que dirigen organizaciones internacionales, misiones permanentes y organizaciones de la sociedad civil y están decididos a acabar con los obstáculos en el ámbito del género. La Directora Ejecutiva también presta apoyo a la promesa de paridad en los paneles de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, conforme a la cual se ha comprometido a no volver a tomar parte en paneles integrados por un solo sexo, y a la promesa en materia de violencia de género de los Paladines, conforme a la cual se ha comprometido a modificar las normas para que la violencia de género y los comportamientos y actitudes sexistas sean inaceptables. En 2022, 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 del Cuadro Orgánico en las que aún no se había alcanzado la paridad.
4. En 2021 se emprendió una evaluación independiente sobre la aplicación de 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 que estuvo centrada en la aplicación a escala institucional de la Estrategia de Género en relación con aspectos como la capacidad del personal, la paridad de género, un entorno propicio, los mecanismos de adopción de decisiones, la asignación de recursos y otras cuestiones más sutiles relacionadas con la cultura institucional. Las constataciones de la evaluación se incorporaron en la segunda iteración de la Estrategia de Género: la Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (2022-2026) de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, puesta en marcha en junio de 2022. La Estrategia y 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.
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. En 2022 el Servicio se dedica a elaborar su próxima estrategia quinquenal para 2022-2026 a fin de seguir 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 2022, esta

población de 464 funcionarios constituía el 14 % del total de 3.324 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^{1, 2}.

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-1 a D-1), así como metas para el nombramiento de candidatos 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. Al 31 de diciembre de 2020 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 la representación de mujeres en el personal 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 2021 se calificaron de satisfactorios los avances hacia su cumplimiento logrados por la UNODC entre 2020 y 2021. 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 2021, del 49 %, y al 30 de junio de 2022 se situaba en el 50 %.

¹ 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.

² 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.

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 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 2021, los puestos sujetos a distribución geográfica representaban el 21 % (87 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, y en 2020, el 20 % (85 puestos) de los puestos de ese tipo³. 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 60 % en diciembre de 2020 y al 57 % en junio de 2022.

12. En total, en 2021 se nombró a seis candidatos para puestos sujetos a distribución geográfica. Uno de ellos era de un Estado Miembro infrarrepresentado. De los seis candidatos, cinco eran funcionarios en activo y uno un antiguo funcionario que se reincorporó a la UNODC en el marco de una transferencia entre organismos. De los cinco funcionarios en activo seleccionados, tres fueron objeto de ascenso y dos de transferencia lateral, en el marco de lo cual un caso comportó un cambio de lugar de destino de uno calificado de no apto para familias (categoría E) a otro calificado de apto para familias (categoría H). En consecuencia, esos traslados contribuyeron a la movilidad y el adelanto profesional de los funcionarios. La selección del candidato externo (de la Argentina) contribuyó a la diversificación regional de la UNODC, en virtud de lo cual la representación en la UNODC de funcionarios de Estados del Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe pasó a su actual nivel del 8,8 %. Al 31 de diciembre de 2022, el 16 % de los funcionarios de la UNODC (73 personas) procedían de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados⁴, el 36 % (168 personas) de Estados Miembros representados adecuadamente y el 48 % (223 personas) de Estados Miembros representados excesivamente.

³ 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.

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

13. Entre 2020 y 2021 hubo variaciones en la representación de los cinco grupos regionales de Estados Miembros de las Naciones Unidas en el funcionamiento de la UNODC (véase el cuadro que figura más adelante)⁵. La UNODC cumplió el objetivo, fijado en el pacto del personal directivo superior de 2021, 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 59,9 % en diciembre de 2020 al 57,1 % en diciembre de 2021, y se situó en el 56,5 % en junio de 2022.

Metas de representación geográfica y paridad de género: desempeño de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en 2021, medido conforme a los criterios del pacto del personal directivo superior con el Secretario General

(Porcentaje)

<i>Medida de la ejecución</i>	<i>Meta para 2021</i>		<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2021^a</i>	<i>Porcentaje alcanzado al 31 de diciembre de 2020^a</i>
Nombramientos sujetos a distribución geográfica de personas de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados	50		17	–
Avances logrados de un año al siguiente hacia una mayor diversificación regional	Mayor diversificación regional de 2020 a 2021	Grupo de los Estados de Europa Occidental y Otros Estados	57,1	59,9
		Grupo de los Estados de Asia y el Pacífico	15,2	15,6
		Grupo de los Estados de Europa Oriental	9,1	9,4
		Grupo de los Estados de América Latina y el Caribe	8,0	6,9
		Grupo de los Estados de África	10,6	8,3
Funcionarias en la categoría D-2	50		33 ^b	33 ^b
Funcionarias en la categoría D-1	50		50	46 ^b
Funcionarias en la categoría P-5	50		45	42
Funcionarias en la categoría P-4	50		45	43
Funcionarias en la categoría P-3	50		54	57
Funcionarias en la categoría P-2	50		59	69

^a Los datos correspondientes a 2020 y 2021 fueron suministrados por el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión para el informe sobre el pacto del personal directivo superior.

^b 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 y 2021 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.

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

⁵ 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.

(E/CN.7/2021/12-E/CN.15/2021/19) 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 mantuvo e intensificó sus actividades de divulgación con el fin de aumentar la diversidad de los candidatos. Entre enero de 2021 y junio de 2022, representantes de la UNODC participaron en un total de 25 actos y actividades de divulgación. La mayoría de ellos se celebró virtualmente, pero en fechas más recientes la asistencia a tres de las actividades también fue presencial. De esas actividades, ocho formaban parte de los seminarios web periódicos de la UNODC sobre perspectivas de carrera, que se anunciaban ampliamente y atrajeron a un total de 1.694 participantes. Cabe señalar asimismo exposiciones sobre el procedimiento para postularse a puestos vacantes en la UNODC y la preparación de perfiles de postulación que se presentaron en ferias de empleo organizadas por ministerios de relaciones exteriores y universidades, la capacitación de candidatos que formaban parte del personal de contratación local y el personal de oficinas extrasede de la UNODC, conferencias para estudiantes universitarios y un artículo sobre el desarrollo profesional en las Naciones Unidas publicado en un boletín informativo universitario. Las actividades estuvieron destinadas, entre otras personas, a posibles candidatos externos con diferentes niveles de experiencia y perfiles ocupacionales y geográficos distintos de los de los funcionarios y demás personal que ya trabajaban 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 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 divulgación a través de los canales de las Naciones Unidas, incluidas sus cuentas en los medios sociales. Prosiguieron los diálogos periódicos con la Dependencia de Captación de Talentos, y la UNODC estuvo representada en el grupo de trabajo “Una ONU” de coordinadores de divulgación de organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas a fin de seguir intercambiando mejores prácticas de divulgación y aprovechar las sinergias en actos conjuntos. En ese contexto, la UNODC participó en la serie de seminarios web sobre desarrollo profesional titulada “Una ONU, talentos diversos”, conjunto unificado de actos conjuntos del sistema de las Naciones Unidas con fines de divulgación en torno al concepto “Una ONU” para presentar a posibles candidatos las diversas oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluida la UNODC, en particular en las esferas de la estadística, la economía y la presupuestación.

17. Con periodicidad trimestral se envió a los directores y directoras de las divisiones información estadística actualizada sobre la composición geográfica y por sexo de la fuerza de trabajo en la que se detallaban las medidas que seguían siendo necesarias en cada una de las divisiones en comparación con la UNODC en general. Mensualmente se generan datos estadísticos sobre la representación geográfica y por sexo en los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores que se ponen a disposición pública de todos los directivos contratantes. Además, estos datos se comunican directamente a los equipos de contratación de la UNODC durante los procesos de contratación.

18. La UNODC está adoptando medidas para garantizar procesos de selección justos y aumentar su neutralidad y su objetividad, por ejemplo velando por que los criterios de evaluación en el contexto de las vacantes atraigan a un conjunto de candidatos amplio y diverso y por que estén bien definidos desde el principio para ayudar a los directivos contratantes a incluir en las listas de preselección un número manejable de candidatos adecuados. La UNODC también hace uso de instrumentos de evaluación en línea para reducir los prejuicios inconscientes durante la parte escrita del proceso de evaluación. Además, se invita a los Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer a que

celebren entrevistas de selección por competencias para los puestos de categoría P-4 y superior. Los Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer tienen experiencia en cuestiones como los prejuicios inconscientes y aportan al proceso una perspectiva de género.

19. Todas las recomendaciones de selección que se someten al examen de la Directora Ejecutiva contienen información sobre la distribución de género y geográfica imperante en el personal de la UNODC, la representación geográfica y regional de los países de que sean nacionales las personas recomendadas para el cargo y la posible repercusión de la decisión final sobre la selección, a fin de que la Directora Ejecutiva adopte una decisión fundamentada. En 2021, de las 76 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, 35 (el 46,1 %) fueron mujeres (véase el cuadro 10 del anexo). En las categorías de personal de la UNODC en las que todavía no se ha estabilizado la paridad de género (es decir, P-4 y P-5), el porcentaje de candidatas seleccionadas fue del 62,5 % en la categoría P-4 y del 33,3 % en la categoría P-5. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2022, de las 46 personas seleccionadas para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, 21 eran mujeres (45,7 %). Durante el mismo período, 5 de las 9 personas seleccionadas para la categoría P-4 eran mujeres (55,6 %), y con respecto a la categoría P-5, para la que solo se realizaron dos procesos de selección, se eligió a una mujer. Al 30 de junio de 2022, la representación de mujeres en la categoría P-4 había llegado al 47 %. En la categoría P-5, la representación de mujeres se situó en el 48 % entre enero y mayo de 2022. Al 1 de junio de 2022, la representación de mujeres en la categoría P-5 había bajado al 46 %. Sin embargo, se esperaba que la selección prevista de una candidata para fechas posteriores de 2022 reinstaurara el intervalo de paridad en la categoría P-5.

20. En cuanto a las categorías de personal de la UNODC en las que la paridad de género seguía fluctuando, las cifras relativas a 2021 mostraban que 10 procesos de selección habían dado lugar a ascensos de personal en activo a la categoría P-4. De las 10 personas seleccionadas, siete (70 %) eran mujeres. En la categoría P-5, un proceso de selección desembocó en el ascenso de un funcionario en activo de sexo masculino en 2021. Entre enero y junio de 2022, cinco procesos de selección dieron lugar a ascensos de personal en activo a la categoría P-4. De las cinco personas seleccionadas, tres (el 60 %) eran mujeres. En ese mismo período, dos procesos de selección dieron lugar a ascensos de funcionarios en activo a la categoría P-5, un hombre y una mujer (50 %).

21. En cuanto al personal del Cuadro de Servicios Generales, que en junio de 2022 constituía el 8 % del total de los funcionarios y demás miembros del personal de la UNODC, la representación total de mujeres ascendía al 64 %, lo que suponía una disminución de 1 % con respecto a junio de 2021. El porcentaje de mujeres en los contratistas de servicios, que representaban el 42 % de todos los funcionarios y demás miembros del personal de la UNODC, aumentó del 49 % en junio de 2021 al 50 % en junio de 2022. Entre el personal nacional del Cuadro Orgánico, que constituía el 2 % de todos los funcionarios y demás miembros del personal de la UNODC, la proporción de mujeres aumentó del 52 % al 53 % durante el mismo período, mientras que en el caso de los Voluntarios de las Naciones Unidas, que constituían el 7 % de los funcionarios y demás miembros del personal de la UNODC, la cifra aumentó del 55 % al 58 % (para consultar las cifras correspondientes, véase el cuadro 7 del anexo).

22. 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 personal⁶ de las oficinas extrasede y las

⁶ 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

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. Desarrollo de las perspectivas de carrera

23. La UNODC siguió apoyando la promoción de las perspectivas de carrera de su fuerza de trabajo, principalmente mediante capacitación en línea, así como mediante otros formatos, como el coaching, que siguió siendo una actividad fundamental en 2021 y 2022. Entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de junio de 2022 se celebraron 173 sesiones de coaching individual, de las que 106 iban dirigidas a mujeres (61 %). Durante el mismo período, se impartieron 90 sesiones individuales de asesoramiento profesional, a la mayoría de las cuales (el 98 %) asistieron mujeres. La UNODC prestó apoyo a 13 funcionarios, de los cuales seis eran mujeres, para que obtuvieran la certificación de mentores de liderazgo. Además, en 2021 se certificó a 10 funcionarios como coaches de equipos sistémicos encargados de prestar apoyo a los equipos para facilitar el desarrollo de equipos y fomentar el liderazgo colectivo y la implicación en el logro de los objetivos y metas del equipo, y se certificó a 30 funcionarios como coaches individuales que prestan apoyo centrado en los clientes para espolear planteamientos y competencias nuevas para el crecimiento y el desarrollo individuales.

24. La UNODC también impartió un seminario web para personal directivo sobre coaching de equipos sistémicos a 17 participantes, y otra sesión de coaching sistémico para equipos de alto rendimiento en el que participaron 40 personas (de las cuales el 62 % eran mujeres).

25. La UNODC siguió incorporando la perspectiva de género en sus iniciativas de aprendizaje, que incluían 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 de género en la contratación. Al comienzo del ciclo de evaluación del desempeño 2021/22 se rediseñó el sistema de gestión del desempeño para que ganara en agilidad y respondiera mejor a la luz de la cultura de coaching que la Secretaría había adoptado conforme a su enfoque de gestión del desempeño. El nuevo enfoque de gestión del desempeño promueve una cultura de comunicación permanente de observaciones que contribuye a fortalecer un entorno general de trabajo propicio. Se preparó capacitación en el servicio sobre el nuevo enfoque, en particular respecto del proceso de planificación del trabajo, las conversaciones en curso y la comunicación de observaciones, al igual que las fases de evaluación de fin de ciclo, que se impartió a un público general, así como a determinados grupos de personal directivo, a lo largo del ciclo de evaluación del desempeño 2021/22. En abril de 2021, para dar a conocer al personal el nuevo

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.

proceso y enfoque de gestión del desempeño se celebraron al respecto cuatro sesiones a las que asistieron más de 500 participantes, así como otras cuatro sesiones sobre planificación del trabajo a las que también asistieron unos 500 participantes. Hacia finales del ciclo de evaluación del desempeño 2021/22 y durante la transición al siguiente ciclo (2022/23), la UNODC siguió organizando sesiones de capacitación e iniciativas de sensibilización orientadas selectivamente. Para orientar a los funcionarios en el nuevo proceso se celebraron dos sesiones de aprendizaje sobre el examen de fin de ciclo en las que participaron 174 personas y cuatro sesiones informativas sobre planificación del trabajo y el nuevo enfoque de gestión del desempeño en las que participaron más de 200 personas. Por primera vez en la UNODC, durante el ciclo de evaluación del desempeño 2021/22 se aplicó también con carácter experimental a las categorías D-1 y D-2 el Índice de Gestión del Personal, herramienta utilizada en la metodología de la evaluación de 360 grados. Como en años anteriores, se pidió al personal directivo y los funcionarios que incluyeran en sus planes de trabajo un objetivo relacionado con el género y la diversidad.

26. En 2021 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 había finalizado. A junio de 2022, el 89 % de los funcionarios de la UNODC había completado el curso obligatorio titulado “Yo sé de género”.

27. 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 Oficina. La UNODC mantiene un sitio web dedicado a cuestiones de género y publica un boletín periódico para presentar información sobre la evolución en el ámbito del género y los actos correspondientes en la sede y las oficinas extrasede de la UNODC. La red de coordinadores de la Estrategia de Género cuenta con más de 100 miembros en el conjunto de la sede y en las oficinas extrasede de la UNODC, y cumple un papel esencial de sensibilización e intercambio de mejores prácticas. En abril de 2022, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC concedieron su primer Premio de Género en reconocimiento de proyectos, políticas, programas, estrategias y prácticas llevados a cabo por equipos o particulares en la sede y en las oficinas extrasede de la UNODC que habían tenido repercusión para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

28. Durante 2021 y 2022, la Oficina prosiguió su labor para fortalecer la capacidad del personal en los ámbitos de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se celebraron en total 17 seminarios web, sesiones de capacitación especialmente adaptadas y talleres, y se capacitó a más de 500 funcionarios, entre ellos directivos superiores. Además, se elaboraron nuevos instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en las esferas de trabajo comprendidas en el mandato de la Oficina y se impartió capacitación para facilitar su aplicación. Por ejemplo, la UNODC elaboró y puso en marcha en línea un módulo sobre los aspectos de género en la delincuencia organizada, así como la publicación titulada *UNODC Handbook: Framework to Measure and Report on Gender-related SDG Results* (“Manual de la UNODC sobre un marco para medir los resultados de los ODS en materia de género e informar al respecto”), y ofreció talleres a todo el personal y sesiones de capacitación dirigidas especialmente al personal directivo y los puntos focales de la Estrategia de Género en relación con los indicadores que tienen en cuenta las cuestiones de género y la programación que responde a ellas.

29. La UNODC siguió promoviendo los temas de la inclusión, el bienestar y un entorno de trabajo propicio en las actividades de capacitación organizadas en 2021 y 2022. Se llevaron a cabo actividades de aprendizaje como dos sesiones dirigidas a todo el personal en materia de bienestar y conciliación de la vida laboral y personal en las que participaron 139 personas, el 75 % de ellas mujeres, y dos sesiones dirigidas específicamente en abril de 2021 al personal directivo sobre el bienestar de los empleados en las que participaron 54 personas. En la serie de sesiones de formación inicial de 2021, en la que participaron 60 personas, se incorporó un módulo sobre

diversidad y bienestar. Además, en marzo de 2022 se celebraron dos sesiones sobre presentación y recepción de comentarios para mejorar la efectividad de la conversación sobre el desempeño profesional a las que asistieron 80 personas. Para seguir fortaleciendo un entorno de trabajo propicio, en el segundo semestre de 2022 se seguirán ofreciendo nuevas sesiones sobre el bienestar del personal. El programa de mentorías titulado “Juntos”, que va dirigido a personal de toda la secretaría de la sede y las oficinas extrasede, se puso en marcha en 2020 y seguirá promoviéndose en 2022. En octubre de 2021 se puso en marcha una iniciativa de aprendizaje más amplia dirigida a las organizaciones con sede en Viena sobre el tema de la dignidad y la inclusión que previsiblemente proseguirá durante 2022. La iniciativa consta de nueve módulos centrados en temas distintos, como la prevención del acoso y la explotación sexuales, el consumo de sustancias y el lugar de trabajo, la lucha contra el racismo y la sensibilización sobre inclusión de las personas con discapacidad. En el contexto de esta iniciativa la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC facilitaron dos sesiones de capacitación en materia de sensibilización sobre inclusión de las personas con discapacidad dirigidas a 55 participantes y dos sesiones de capacitación sobre lucha contra el racismo en las que participaron más de 100 personas. Se impartió otra sesión de capacitación dirigida expresamente al personal directivo en la que participaron 35 personas, de las cuales el 45 % eran mujeres. Anteriormente se llevaron a cabo otras actividades centradas en la lucha contra el racismo y la inclusión de las personas con discapacidad. En colaboración con la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, de marzo a septiembre de 2021 se celebraron en total 76 sesiones de diálogo contra el racismo en las que participaron 514 personas. Por último, durante el segundo semestre de 2021 se celebraron dos seminarios web de sensibilización sobre inclusión de las personas con discapacidad en los que participaron 80 personas y varias sesiones de capacitación sobre inclusión de las personas con discapacidad centradas en este tipo de inclusión en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC, aparte de lo cual se adquirieron instrumentos y recursos con fines de sensibilización.

30. 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, todos ellos mujeres, para formar parte de la reserva de talentos para los puestos de Coordinador Residente y Coordinador de Asuntos Humanitarios, y dos de ellas aprobaron el examen, que evaluaba a las candidatas conforme a las competencias expuestas en el perfil de liderazgo del Coordinador Residente mediante un conjunto de ejercicios que simulaban situaciones en las que podrían encontrarse los Coordinadores Residentes y Coordinadores Residentes y de Asuntos Humanitarios.

31. En 2021 se ofrecieron específicamente a las mujeres oportunidades de aprendizaje que se han seguido ofreciendo en 2022. En 2022 la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ofrecerá en toda la Secretaría un programa dirigido a mujeres dirigentes de categoría P-4 y P-5 o personal nacional del Cuadro Orgánico (NO-D). Para las categorías P-2 y P-3, contratistas de servicios y personal nacional del Cuadro Orgánico (NO-A y NO-B), la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC pusieron en marcha una iniciativa para mujeres que se encontraban al inicio de su carrera profesional ofrecida de septiembre a diciembre de 2021 en la que participaron 46 mujeres con ese perfil, de las cuales más de la mitad (el 54 %) trabajaban en oficinas extrasede de la UNODC. La iniciativa obtuvo en abril de 2022 el primer Premio de Género de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC y, en vista de su resultado positivo y del alto grado de interés generado, volverá a ofrecerse en el segundo semestre de 2022.

32. Una serie de siete sesiones de diálogo dirigidas por expertos en noviembre y diciembre de 2021 se centró en la lucha contra el racismo en el lugar de trabajo. Cuatro sesiones iban dirigidas a divisiones específicas y fueron cofacilitadas por

directores de división, lo cual puso de relieve la importancia de la presencia y la participación activa de personal directivo superior para promover una cultura sana, inclusiva y propicia en el lugar de trabajo para todos los trabajadores de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC. Además, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC están preparando una encuesta sobre prevención de las conductas prohibidas en el lugar de trabajo que previsiblemente se presentará a fines de noviembre de 2022. La encuesta servirá de instrumento para verificar los avances de la Organización en sus labores dirigidas a erradicar las conductas prohibidas y recordar al personal el contenido del boletín del Secretario General sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8), que trata de las conductas prohibidas.

C. Cultura institucional

33. En consonancia con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, 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), la nueva Estrategia para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC (2022-2026), la estrategia operacional de recursos humanos para 2018-2021 y la estrategia de recursos humanos para 2022-2026, 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 detallaba en informes de años anteriores.

34. 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. En gran parte de 2021 y hasta fines de abril de 2022, a causa de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) los funcionarios trabajaban conforme a modalidades de trabajo alternativas, tras lo cual regresaron gradualmente a la oficina conforme a los límites de aforo establecidos por la Organización. En comparación con el período anterior a la pandemia, ha aumentado el número de funcionarios que han optado por el teletrabajo dentro del lugar de destino (hasta tres días por semana). Mientras que en febrero de 2020 solo 13 funcionarios (nueve mujeres y cuatro hombres) se habían acogido a esa opción (2 % del personal), en mayo de 2022 se acogieron 110 (81 mujeres y 29 hombres, 14% del personal) y en junio de 2022 se acogieron 106 (78 mujeres y 28 hombres). Además, se permitió a los funcionarios teletrabajar de forma temporal desde fuera del lugar de destino para responder a situaciones familiares urgentes. A ese respecto, no solo no se registraron grandes problemas ni efectos negativos en la productividad, sino que también se observó una menor utilización de las licencias de enfermedad.

35. En vista de la diversidad de condiciones de trabajo imperantes en las distintas oficinas y secciones de la UNODC, es variable la medida en que se adoptan modalidades de trabajo flexibles, así como el apoyo necesario al respecto. Ello obedece en parte a diferencias en el tipo de trabajo (como trabajo de oficina frente a trabajo de otro tipo) y en parte a diferencias de cultura de trabajo dentro de la Oficina. 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 mantiene 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 debida atención a la necesidad de las oficinas sustantivas de mantener su rendimiento y garantizar un trato justo a todas las personas del equipo.

36. La UNODC sigue promoviendo las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas, publicadas por ONU-Mujeres en 2019. 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 celebrados junto con ONU-Mujeres

para partes interesadas de las oficinas extrasede de la UNODC. Además, en octubre de 2021 la UNODC participó en la inauguración de una iniciativa de aprendizaje sobre dignidad e inclusión puesta en marcha junto con las demás organizaciones con sede en Viena.

37. La colaboración entre el Equipo de Género de la Oficina de la Directora General/Directora Ejecutiva, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos y los seis Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC siguió siendo estrecha en 2021 y se centró en iniciativas como el primer Premio de Género de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC y la iniciativa para mujeres que se encuentran al inicio de su carrera profesional. Con respecto a esta última, dos Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer presentaron conjuntamente una sesión en la que prestaron asesoramiento a colegas mujeres de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC que se encontraban al inicio de su carrera profesional en torno a temas relativos a la conciliación de la vida laboral y personal y a cuestiones importantes que debían tenerse en cuenta al tomarse una licencia parental. En el curso de la evaluación estratégica de la labor de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC en materia de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el Equipo de Género y el Servicio de Gestión de Recursos Humanos colaboraron estrechamente en la elaboración de una respuesta y plan de seguimiento conjuntos de la administración. Los Coordinadores de las Cuestiones relativas a la Mujer también emprendieron una iniciativa de distribución de una encuesta al personal en general tanto de la sede de la UNODC como de las oficinas extrasede a fin de ofrecer oportunidades de comprender mejor las preocupaciones actuales de las mujeres en relación con las políticas de género y un entorno de trabajo propicio y evaluar el papel y las expectativas de los Coordinadores. Los resultados de la encuesta generaron conclusiones valiosas y se consolidarán y divulgarán en el segundo semestre de 2022.

38. Para mejorar la calidad del seguimiento y la presentación de informes con respecto a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la gestión del ciclo de programación, en 2021 la UNODC adoptó la solución integrada de planificación, gestión y presentación de informes mediante la Ampliación 2 de Umoja. Ello permite etiquetar las contribuciones de la Oficina en función de los aspectos transversales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas, entre ellos el Objetivo 5, así como utilizar un marcador de género específico. Para prestar apoyo a su aplicación, la Dependencia de Planificación Estratégica y Asuntos Interinstitucionales elaboró junto con el Equipo de Género una guía para la gestión de proyectos. Además, el Equipo de Género, en colaboración con la Dependencia y con la red de puntos focales de la Estrategia de Género, presentó en febrero de 2022 la publicación titulada *UNODC Handbook: Framework to Measure and Report on Gender-related SDG Results* para seguir mejorando la presentación de informes sobre los resultados en materia de género. A partir de 2022 los informes anuales sobre la marcha de los programas y proyectos procederán directamente del sistema integrado de planificación, gestión y presentación de informes. A lo largo del proceso de aprobación se consulta a los puntos focales de la Estrategia de Género antes de presentar la lista de verificación obligatoria de la UNODC relativa a la incorporación de la perspectiva de género para que el Equipo de Género la examine y apruebe.

39. La UNODC toma parte activa 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 (ST/SGB/2019/8), y con miras a promover el consenso sobre lo que implica aplicar un enfoque centrado en la víctima con el objeto de hacer frente al acoso sexual elaborando directrices claras dirigidas al personal directivo superior sobre la promoción de ese tipo de consenso; está previsto que las directrices se distribuyan en el último trimestre de 2022.

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. Partiendo de la iniciativa “Me gustaría que lo supieras” de 2021, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC promueven activamente la participación de todos los funcionarios y demás personal de todas las categorías recopilando ideas sobre la adopción de compromisos viables para un cambio de cultura positivo y recabando una gran variedad de buenas prácticas de gestión, así como ideas transformadoras, que previsiblemente se pondrán en práctica más adelante. Además, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC concederán el primer Premio al Liderazgo en reconocimiento de los líderes destacados de las oficinas que se esfuerzan por crear un entorno de trabajo respetuoso y propicio promoviendo políticas de tolerancia cero frente a las conductas prohibidas, entendidas como cualquier forma de acoso, en particular acoso sexual, discriminación, abuso de autoridad o actos de explotación o abusos sexuales, y flexibilidad en el lugar de trabajo, así como políticas favorables a las familias, y respetan las normas de conducta más estrictas velando por que los demás también las respeten. Por último, las organizaciones con sede en Viena se encuentran en las fases finales de preparación del lanzamiento oficial de una página web de todas ellas sobre el Código de Conducta mediante la cual se dirigirá a todos los asistentes a actos de estas organizaciones a los canales adecuados para presentar quejas si sufren o presencian algún tipo de conducta que no esté a la altura de las expectativas éticas y profesionales más estrictas para los actos patrocinados por las Naciones Unidas. Esta iniciativa conjunta complementa todas las actividades de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC dirigidas a fomentar una cultura de libre expresión, en particular las distintas actividades de promoción, así como la información educativa que ya está disponible en los canales públicos del Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

IV. Información actualizada sobre 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 distribución geográfica equitativa como de mayor diversidad de grupos regionales. Ambos objetivos geográficos son complementarios, como se refleja en la orientación de la Jefa de Gabinete de la Oficina Ejecutiva del Secretario General 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 de la UNODC, 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 entre el personal 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 2021 y 2022, la UNODC siguió proporcionando a los equipos de contratación y a la Directora

Ejecutiva durante el período de publicación de las vacantes 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. Además, a escala central se facilita periódicamente información actualizada a los equipos de contratación a través de una plataforma específica de Microsoft Teams para directivos contratantes.

44. Durante 2021 y el primer semestre de 2022 se impartieron siete seminarios web para personal directivo contratante sobre los tres pilares de la diversidad (paridad de género, diversidad geográfica e inclusión de las personas con discapacidad), uno en la sede de la UNODC y seis para las oficinas extrasede. Los seminarios estaban concebidos para que los equipos de contratación comprendieran mejor las políticas actuales y los conceptos de diversidad, y ofrecieron la oportunidad de recabar opiniones y examinar otros enfoques dirigidos a fortalecer la diversidad geográfica. Los seminarios web están dirigidos no solo 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 las reuniones del Comité Ejecutivo de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC celebradas en enero, julio y septiembre de 2021, se informó regularmente al equipo directivo superior de la UNODC sobre los progresos en el logro de la diversidad geográfica. Se presentaron cifras detalladas y se reiteraron los objetivos con miras a mejorar el entendimiento y las tendencias y fortalecer la importancia de lograr el equilibrio geográfico.

46. Para atraer talentos diversos desde el punto de vista geográfico con un enfoque renovado, la UNODC siguió realizando una amplia labor de divulgación. Durante 2021 y 2022, 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 y los canales de ONU-Mujeres y la UNODC en los medios sociales. En total, 1.694 participantes asistieron a los seminarios web.

47. En 2021 se incorporaron a la UNODC ocho funcionarios que eran nacionales de países no representados en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la UNODC en 2020 (Camboya, Eritrea, Filipinas, Honduras, el Iraq, Nigeria, Sri Lanka y el Uruguay). En vista de que un funcionario de Letonia se separó del servicio en la Organización en 2021, ese país dejó de estar representado en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la UNODC. De ese modo, el número total de nacionalidades representadas en el personal de la UNODC de esas categorías aumentó de 97 a fines de 2020 a 104 a fines de 2021.

48. La UNODC ha intensificado su labor de divulgación de las vacantes del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Cada vacante correspondiente a un puesto ordinario se envía a la Sección de Promoción para que se anuncie a través de los canales de la UNODC en los medios sociales y a ONU-Mujeres para que aparezca publicada en su sitio web. Se alienta activamente a los equipos de contratación a que emprendan labores de divulgación adicionales a través de sus redes profesionales cuando se publica una nueva vacante.

49. Además, la UNODC se ha sumado a un grupo de trabajo de “Una ONU” integrado por puntos focales de divulgación de las entidades del régimen común de las Naciones Unidas que se reúne dos veces al mes para intercambiar ideas sobre divulgación, racionalizar las actividades de divulgación y organizar actos conjuntos de divulgación para promover las distintas esferas de trabajo en el sistema de las Naciones Unidas. La UNODC participó, junto con otras entidades de las Naciones Unidas, en un acto centrado en las finanzas, la economía y la ciencia de la estadística y los datos que fue acogido por Development Aid y contó con la asistencia de 992 personas.

50. 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 actividades de divulgación que son diversas desde el punto de vista geográfico.

51. Además, la UNODC sigue preparando 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 video sobre las oportunidades de empleo.

52. 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

53. 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.

54. 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.

55. Sin perjuicio de las perspectivas de carrera del personal en activo, la Comisión tal vez desee solicitar a la UNODC que intensifique sus actividades de divulgación y aliente a los Estados Miembros a que apoyen a la Oficina en esos esfuerzos, con miras a aumentar las candidaturas de mujeres idóneas y cualificadas y las de personas procedentes de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados, así como de Estados Miembros con poca representación regional.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime^{*,**}

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2021, 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	7	50	22	45	89	45	90	54	19	59	229	49
Male	–	–	2	67	7	50	27	55	109	55	77	46	13	41	235	51
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	198	100	167	100	32	100	464	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2021, 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	52	54	53	53	58	14	64	144	56
Male	–	–	2	67	4	44	16	48	47	47	39	42	8	36	115	44
Total	1	100	3	100	9	100	31	100	101	100	92	100	22	100	259	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2021, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	2	40	6	33	35	36	37	49	5	50	85	41
Male	3	60	12	67	62	64	38	51	5	50	120	59
Total	5	100	18	100	97	100	75	100	10	100	205	100

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2021, by division and gender

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Division for Operations	112	44	141	56	253
Division for Policy Analysis and Public Affairs	34	54	29	46	63

* 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.

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Division for Treaty Affairs	74	56	58	44	132
Office of the Executive Director	9	56	7	44	16
Total	229	49	235	51	464

Table 5
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2021, by country of nationality and level

Country of nationality	Under-Secretary-General	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Afghanistan					1			1
Albania						1		1
Algeria					1	2		3
Argentina					1	4		5
Australia				1	4	3		8
Austria					6	7	3	16
Azerbaijan				1				1
Barbados							1	1
Belarus					1	2		3
Belgium		1	1		4	1		7
Bolivia (Plurinational State of)					1	1		2
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	4		8
Bulgaria					2			2
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	7		25
Chad						1		1
Chile						1		1
China				1		6		7
Colombia					1	3	1	5
Côte d'Ivoire						1		1
Czechia						1	1	2
Denmark			1	1	2	2		6
Ecuador					1			1
Egypt	1			2	1	3	3	10
Eritrea							1	1
Fiji						1		1
Finland					4			4
France			2	5	10	10		27
Georgia					1			1
Germany			3	3	13	9		28
Ghana				1				1
Greece				1	2	1		4
Guatemala					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>
Honduras						1		1
Hungary						2		2
India				3	3			6
Indonesia					1	2		3
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Iraq							1	1
Ireland				1	2	1		4
Israel						1		1
Italy			2	10	18	8	2	40
Japan		1			5	8	1	15
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	2		3
Kyrgyzstan						1		1
Lebanon					4	1	1	6
Liechtenstein					1			1
Lithuania					1			1
Malawi					1		1	2
Malaysia						1		1
Malta					1			1
Mauritius					1	1		2
Mexico					3	2	1	6
Montenegro							1	1
Morocco						1		1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Nepal						1		1
Netherlands				1	3	2	1	7
New Zealand					3	1		4
Niger						1		1
Nigeria					1			1
Norway				2		3		5
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				1				1
Philippines						1		1
Poland						1		1
Portugal					2	1		3
Republic of Korea						5		5
Republic of Moldova					1			1
Romania					2	1		3
Russian Federation				1	5	4	2	12
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	2		3
Serbia					1	2		3
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	2		6

Country of nationality	Under-Secretary-General	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Spain			1	1	5	6	3	16
Sri Lanka							1	1
Sudan				1				1
Sweden					4			4
Switzerland						1		1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia								2
Türkiye					1			1
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					2			2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				3	16	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	16	7	4	32
Uruguay					1			1
Uzbekistan					2	5		7
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Viet Nam						1		1
Zambia						1		1
Zimbabwe						2		2
Total (104 countries)	1	3	14	49	198	167	32	464

Table 6
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2021, by office and gender

UNODC office	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Country Office in Afghanistan	1	14	6	86	7
Country Office in the Plurinational State of Bolivia		0	1	100	1
Country Office in Colombia		0	2	100	2
Country Office in the Islamic Republic of Iran		0	1	100	1
Country Office in Nigeria	2	29	5	71	7
Country Office in Pakistan	1	17	5	83	6
Country Office in Peru	1	25	3	75	4
Brussels Liaison Office	4	100		0	4
New York Liaison Office	4	80	1	20	5
Programme Office in Portugal	1	100		0	1
Liaison and Partnership Office in Brazil	1	50	1	50	2
Liaison and Partnership Office in Mexico	2	50	2	50	4
Programme Office in Ukraine	2	100		0	2
Regional Office for Central Asia	4	33	8	67	12
Regional Office for Eastern Africa	13	59	9	41	22

UNODC office	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Regional Office for the Middle East and North Africa	14	44	18	56	32
Regional Office for Central America and the Caribbean in Panama	5	38	8	62	13
Regional Office for South Asia	3	43	4	57	7
Regional Office for Southern Africa	4	67	2	33	6
Regional Office for South-East Asia and the Pacific	14	34	27	66	41
Regional Office for South-Eastern Europe		0	1	100	1
Regional Office for West and Central Africa	8	33	16	67	24
Programme Office in Switzerland	1	100		0	1
UNODC headquarters, Vienna	144	56	115	44	259
Total	229	49	235	51	464

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 2022, 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	172	64	187	41	50	63	119	41	37	53	691	50	131	58	1 387	50
Male	96	36	270	59	29	37	167	58	33	47	689	50	96	42	1 380	50
Other							2	1			1	0			3	0
Total	268	100	457	100	79	100	288	100	70	100	1 381	100	227	100	2 770	100

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 2022, 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		6			1	24	2	35
Albania	1		1			1		3
Algeria			1	1		2	1	5
Angola							2	2
Argentina			8	1		3	1	14
Armenia	1							1
Australia	1	19	2		4		1	27
Austria	42	21	4				5	72
Azerbaijan						1		1
Bangladesh	1	2				6	3	12
Belarus		5				1		6
Belgium	1	4	1				1	7
Benin		2						2

<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>
Bhutan						3		3
Bolivia (Plurinational State of)	1	1	2			31		35
Bosnia and Herzegovina	4	2		6		4		16
Brazil	2	5	2	5	2	65	8	89
Brunei Darussalam							1	1
Bulgaria	3		1				1	5
Burkina Faso						2	12	14
Burundi							1	1
Cabo Verde		1				4		5
Cambodia				1		4	1	6
Cameroon		2			1		2	5
Canada	3	22	1				4	30
Central African Republic				1		1		2
Chad				1			6	7
Chile	3	1						4
China	2	3	5				1	11
Colombia	7	5		2	7	434	5	460
Congo				1				1
Costa Rica		1				1	1	3
Côte d'Ivoire		1				2	1	4
Croatia	1	1		1			2	5
Czechia		1	1				1	3
Denmark		4					1	5
Dominica		1				1	1	3
Ecuador				2		4	2	8
Egypt	11	5	1		2	38	1	58
El Salvador				9		13	2	24
Ethiopia	5	4	2		4		1	16
Fiji						2		2
Finland	1	1						2
France	6	34	10	1		4	18	73
Gabon				1		2		3
Gambia					1	1		2
Georgia						1		1
Germany	2	12	5				3	22
Ghana		1	1	1	1	2	1	7
Greece		1					1	2
Grenada		1						1
Guatemala		1	1	2		3		7
Guinea						3		3
Honduras			1			4		5
Hungary	2	4						6
India	6	7	1	11	3	14	6	48
Indonesia	1	2		15		24		42
Iran (Islamic Republic of)	5		1	4	2	6		18
Iraq						7		7

<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>
Ireland	2	4					1	7
Israel			1			1		2
Italy	2	18	7			1	13	41
Jamaica		1						1
Japan		5					1	6
Jordan		3			2	3	1	9
Kazakhstan	1			3		17		21
Kenya	27	33	3		8		9	80
Kyrgyzstan				6		19		25
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	15	2	24
Lebanon		1	2		1	5	3	12
Liberia		1						1
Libya	1					8		9
Madagascar		2						2
Malawi		2		1		3		6
Malaysia				1		7	1	9
Maldives		1		2		2		5
Mali	1					1		2
Mauritania	1			1			16	18
Mexico	7	2	3	17	4	160	5	198
Mongolia		1					1	2
Montenegro				5				5
Morocco						4	1	5
Mozambique						3		3
Myanmar				34	1	56	1	92
Namibia							1	1
Nepal		1		1		2		4
Netherlands		5		1			2	8
New Zealand		2						2
Niger	2	7		8	3	34	8	62
Nigeria							1	1
North Macedonia	1			10		6		17
Norway		2						2
Pakistan	2	2		40	5	58		107
Panama	1			1		25	1	28
Paraguay						1		1
Peru	2	1	1	2		17	4	27
Philippines	3	2		2		20	1	28
Poland	2	2						4
Portugal		6					1	7
Republic of Korea		1		1	1		3	6
Republic of Moldova						3	1	4
Romania	4	4	2				2	12
Russian Federation	5	5	1	2			2	15
Saudi Arabia		2	1					3

<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>
Senegal	20	2	1		9	11	2	45
Serbia	4	2		9		10	1	26
Sierra Leone						1		1
Singapore		2						2
Slovakia	4	3					3	10
Slovenia	1	3						4
Somalia	4	10			1	4		19
South Africa	5	12	1			11	1	30
South Sudan							1	1
Spain	6	10	1	2		2	6	27
Sri Lanka	6	2		1		6	1	16
State of Palestine						3		3
Sudan						3		3
Swaziland		1						1
Sweden	2	7		1			2	12
Switzerland		4						4
Tajikistan	1					15		16
Thailand	8	1	1	1	1	47	2	61
Togo							2	2
Trinidad and Tobago							1	1
Tunisia	1	1				5	1	8
Türkiye		1					1	2
Turkmenistan					1	7		8
Uganda	1	3			1			5
Ukraine	1	1				2		4
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	6	47	1	3		1	11	69
United Republic of Tanzania							1	1
United States of America	2	39	5	6		1	2	55
Uruguay		1	1				1	3
Uzbekistan	7			24	3	48		82
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1	1		2	1	5
Viet Nam	2	1	1	30	1	10	2	47
Yemen		1					2	3
Zambia	1					2		3
Zimbabwe	1		1			2	1	5
Total (139 countries)	268	457	79	288	70	1 381	227	2 770

Table 9
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2022, by regional group

Regional group	Professional and higher categories ^a	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	52	9	81	31	91	15	148	73	11	511	15.37
Group of Asia-Pacific States	74	11	54	24	40	181	428	35	12	859	25.84
Group of Eastern European States	41	4	34	1	34	33	28	13	5	193	5.81
Group of Latin American and Caribbean States	43	8	23	14	29	41	764	33	13	968	29.12
Group of Western European and other States	284	28	76		263	18	10	73	38	790	23.77
State of Palestine							3			3	0.09
Total	494	60	268	70	457	288	1 381	227	79	3 324	100

^a Including 23 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 2021 to 30 June 2022, by level

Level	Gender	1 January–31 December 2021		1 January–30 June 2022	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-1	Female	–	–	–	0.0
	Male	–	–	1	100.0
P-2	Female	3	37.5	4	66.7
	Male	5	62.5	2	33.3
P-3	Female	16	41.0	11	39.3
	Male	23	59.0	17	60.7
P-4	Female	15	62.5	5	55.6
	Male	9	37.5	4	44.4
P-5	Female	1	33.3	1	50.0
	Male	2	66.7	1	50.0
D-1	Female	0	0.0	–	–
	Male	2	100.0	–	–
Subtotal	Female	35	46.1	21	45.7
Subtotal	Male	41	54.0	25	54.3
Total		76	100	46	100

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 2021 to 30 June 2022

	<i>P-1</i>	<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			2
Algeria			1				1
Argentina			3				3
Australia			2	2			4
Austria		2	1	2			5
Belarus			1	1			2
Belgium		1					1
Bolivia (Plurinational State of)			2				2
Brazil			3	1			4
Bulgaria				1			1
Cameroon			1				1
Canada			4	1	1		6
Colombia		1	1				2
Côte d'Ivoire			2				2
Ecuador		1	1				2
Egypt		1	2	1			4
Finland			1				1
France			5	2			7
Germany			3	2			5
Honduras			1				1
India			1				1
Iraq		1					1
Ireland				1			1
Italy		1	4	1	1	1	8
Japan			2				2
Kenya		1			1		2
Lebanon		1	1	1			3
Lithuania		1					1
Malawi				2			2
Mauritius			1				1
Mexico			1				1
Netherlands			2	1			3
Pakistan			1				1
Philippines			1				1
Poland			1				1
Portugal			2	2			4
Republic of Korea			1				1
Russian Federation		1	1				2
Saudi Arabia				1			1
Senegal			2		1		3
Serbia			2				2
Spain			2	1			3

	<i>P-1</i>	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Sri Lanka		1					1
Sweden			1				1
Switzerland			1				1
Türkiye				1			1
Ukraine			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			2	2	1	1	6
United States of America		1	1	3			5
Uruguay				1			1
Uzbekistan			1	1			2
Zimbabwe			1	1			2
Total (52 countries)	1	14	67	33	5	2	122

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 2021 to 30 June 2022, by level

	<i>P-1</i>	<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		2	10	4	2		18
External		2	9	3	1		15
Internal			1	1	1		3
Group of Asia-Pacific States	1	3	8	4			16
External	1	3	8	1			13
Internal				3			3
Group of Eastern European States		2	5	2			9
External		2	5	1			8
Internal				1			1
Group of Latin American and Caribbean States		2	12	2			16
External		2	11	2			15
Internal			1				1
Group of Western European and other States		5	32	21	3	2	63
External		4	28	9			41
Internal		1	4	12	3	2	22
Total	1	14	67	33	5	2	122

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 2021 to 30 June 2022, by duty station

	Number		Percentage		Total number
	Female	Male	Female	Male	
Field offices	34	39	46.6	53.4	73
Vienna	22	27	44.9	55.1	49
Total	56	66	45.9	54.1	122

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 2021, by gender and level

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	–	–	2	67	4	80	5	56	10	56	1	17	22	52
Male	1	100	1	33	1	20	4	44	8	44	5	83	20	48
Total	1	100	3	100	5	100	9	100	18	100	6	100	42	100

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 2021, by country of nationality and level

Country of nationality	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Australia				1			1
Austria			2		2	2	6
Bahamas				1			1
Belarus					1	1	2
Cambodia					1		1
China			1		2		3
Ethiopia					1		1
France					1	1	2
Germany			1	1	3	2	7
Greece					1		1
India					1		1
Kenya				1			1
Lebanon				1			1
Netherlands				1			1
Panama			1				1
Peru		1			1		2
Philippines					1		1
Republic of Korea					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>
Spain		1					1
Thailand	1						1
Türkiye					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		1		1	1		3
Total (24 countries)	1	3	5	9	18	6	42

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