



Asamblea General

Distr. general
1 de julio de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones

Tema 28 b) del programa provisional**

**Adelanto de las mujeres: aplicación de los resultados
de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y
del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones
de la Asamblea General**

Mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta en cumplimiento de la resolución [74/128](#) de la Asamblea General y evalúa la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019. Desde el período correspondiente al informe anterior (1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017), la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado del 44,2 % al 45,3 %. Por primera vez, la representación de las mujeres en las sedes centrales casi alcanza la paridad, con un 49,5 % en total. Además, la representación de las mujeres entre los jefes y subjefes de las operaciones de paz alcanzó el 48 % y la paridad entre los coordinadores residentes se mantiene desde 2018.

Al mismo tiempo, es necesario seguir avanzando en la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y en el logro del objetivo del equilibrio de género al 50 % en todos los niveles del sistema. La representación de las mujeres durante el período que abarca el informe siguió siendo la más alta en los niveles de ingreso, es decir, las categorías P 1 y P 2, y disminuyó progresivamente entre el personal de nivel intermedio a superior. Además, la representación de las mujeres sigue siendo menor, con un ritmo de cambio más lento en los lugares sin sedes.

El presente informe muestra las medidas adoptadas por entidades específicas para lograr avances y evalúa los impedimentos para alcanzar la paridad de género. Por ejemplo, la actual crisis de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha suscitado y

* Publicado nuevamente por razones técnicas el 13 de agosto de 2021.

** [A/76/50](#).



agravado los desafíos que afrontan los esfuerzos dirigidos a lograr una paridad de género. El presente informe contiene recomendaciones destinadas a ayudar a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a alcanzar la paridad de género, entre otras cosas, mediante la aplicación rigurosa de políticas y una serie de acciones coordinadas. La creación de entornos de trabajo propicios sigue siendo vital para apoyar el objetivo de la paridad de género, fomentando un lugar de trabajo inclusivo y diverso que permita atraer, contratar y promover a las mujeres.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaciones	3
I. Introducción	6
A. Vigésimo quinto aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	7
B. Estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género . . .	8
II. Resultados de la encuesta bienal de 2021 sobre la mejora de la condición de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas: lecciones aprendidas para el progreso	9
III. Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	11
A. Representación por categoría	11
B. Tendencias	14
C. Representación por ubicación	16
D. Representación por entidad	17
IV. Ciclo de vida profesional: selección de personal, nombramientos, ascensos y separaciones del servicio entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019	19
A. Proceso de selección del personal	19
B. Nombramientos y ascensos	21
C. Separaciones del servicio	24
V. Liderazgo y rendición de cuentas	25
VI. Creación de un entorno propicio	26
A. Integración de la vida profesional y personal	26
B. Normas de conducta	28
C. Diversidad e inclusión	30
D. Red de coordinadores de cuestiones de género en todo el sistema	31
VII. Entornos con misiones	32
VIII. Conclusiones y recomendaciones	33
A. Conclusiones	33
B. Recomendaciones	35
Anexo I	
Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo en todos los lugares de destino, por entidad, al 31 de diciembre de 2019	40
Anexo II	
Entidades que respondieron a la encuesta bienal de 2021 sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	42

Abreviaciones

JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CICE	Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
ITC	Centro de Comercio Internacional
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UNSSC	Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. La consecución de la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas ha sido una prioridad para el Secretario General desde que asumió el cargo en 2017. En la estrategia de todo el sistema sobre la paridad de género¹, el Secretario General se comprometió personalmente a lograr la paridad en los niveles más altos para 2021 y en todo el sistema en todos los niveles para 2028. En 2018, por primera vez en la historia de las Naciones Unidas, se logró la paridad en el Grupo Superior de Gestión y entre los coordinadores residentes. Se han conseguido varias primicias en lo que respecta a la ocupación de nuevos puestos por mujeres. En 2020 se alcanzó la paridad en la Secretaría de las Naciones Unidas entre todos los titulares de los puestos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto a tiempo completo². Además, la Organización casi ha alcanzado la paridad con un número récord de mujeres en las categorías de jefe y subjefe de misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz (en adelante, “misiones”): la proporción de mujeres aumentó del 25 %, al inicio del mandato del Secretario General en enero de 2017, al 48 % en marzo de 2021.

2. De conformidad con la resolución 74/128 de la Asamblea General, en el presente informe se proporcionan datos sobre la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y se analizan los progresos y desafíos para avanzar hacia el objetivo reafirmado de lograr la paridad de género³ en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas. El informe también considera el impacto de la pandemia mundial de coronavirus (COVID-19) en los esfuerzos de las Naciones Unidas dirigidos a lograr una paridad de género y la manera en que el progreso hacia la paridad de género debe complementar y reafirmar aspectos más amplios de la diversidad y la inclusión.

3. El análisis se basa en dos fuentes principales. En primer lugar, las 36 entidades enumeradas en el anexo I del informe proporcionaron estadísticas de personal a la JJE. En segundo lugar, el informe indica el resultado de una encuesta bienal⁴ sobre políticas y prácticas relacionadas con el género que se envía a los coordinadores de cuestiones de género, a los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer⁵ y a

¹ Véase www.un.org/gender/content/strategy.

² Antonio Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas, observaciones ante el Grupo de Amigos sobre la Paridad de Género, 6 de marzo de 2020. Disponible en www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-03-06/secretary-generals-remarks-group-of-friends-gender-parity-delivered.

³ El término “equilibrio de género” se utiliza indistintamente con “paridad de género” en el presente informe y los dos términos son sinónimos, refiriéndose a la representación igualitaria de mujeres y hombres.

⁴ ONU-Mujeres realiza una encuesta bienal sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y sobre las políticas y prácticas relacionadas con la paridad de género en los departamentos, oficinas y misiones de la Secretaría de las Naciones Unidas y las entidades del sistema de las Naciones Unidas. En total, 56 entidades completaron la encuesta de 2021, y sus aportaciones se reflejan en el presente informe. Se elaboraron dos versiones de la encuesta: una para los departamentos y oficinas de la Secretaría de las Naciones Unidas; y otra para las entidades del sistema de las Naciones Unidas, que incluía preguntas sobre políticas específicas de cada entidad. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión respondió a las preguntas sobre política en nombre de toda la Secretaría de las Naciones Unidas. Por lo tanto, en los casos en que la encuesta bienal solicitaba información sobre la política, las entidades encuestadas son las 20 entidades que figuran en la primera columna del anexo II del informe.

⁵ La Secretaría de las Naciones Unidas utiliza el término “Coordinador/a de las Cuestiones relativas a la Mujer” y se guía por el boletín del Secretario General sobre los centros de coordinación departamentales para la mujer de la Secretaría (ST/SGB/2008/12). El resto del sistema de las Naciones Unidas utiliza el término “coordinadores de cuestiones de género”. Los

otros representantes. Como se indica en el anexo II, se recibieron respuestas a la encuesta bienal de 56 entidades (“entidades encuestadas”), de las cuales 37 eran entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas (departamentos, oficinas o misiones de las Naciones Unidas) y 19 eran organismos especializados, fondos, programas o institutos de las Naciones Unidas. Además, el informe se basa en los conocimientos especializados de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), de conformidad con su mandato de dirigir y coordinar las actividades en materia de igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los datos que figuran en el presente informe se complementan con anexos disponibles en el sitio web de ONU-Mujeres⁶. El Panel de Información sobre la Paridad de Género de la Secretaría de las Naciones Unidas proporciona datos actualizados mensualmente por entidad y nivel para las entidades de la Secretaría⁷.

A. Vigésimo quinto aniversario de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

4. En 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing enunció el objetivo de la paridad de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores⁸. En el párrafo 193 c) de la Declaración se afirma que las Naciones Unidas deben seguir “reuniendo y difundiendo datos cuantitativos y cualitativos sobre la mujer y el hombre en la adopción de decisiones y analizar las repercusiones diferenciales en la adopción de decisiones y vigilar los progresos realizados hacia el logro del objetivo del Secretario General de que para el año 2000 estén adjudicados a mujeres el 50 % de los puestos administrativos y de adopción de decisiones”.

5. Con motivo del 25º aniversario de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing que tuvo lugar en 2020, se realizó una evaluación de los desafíos actuales que afectan a la aplicación y su contribución a la plena realización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Se consideró que era un momento decisivo para hacer efectiva la igualdad de género. Por el contrario, la propagación de la pandemia de COVID-19 profundizó las desigualdades preexistentes y puso en riesgo los logros alcanzados en las últimas décadas a nivel mundial por las mujeres y las niñas. En la declaración política formulada con ocasión del 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (E/2020/27-E/CN.6/2020/10, cap. I.A) se acogieron con beneplácito los progresos realizados en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se expresó preocupación por que, en general, los progresos no habían sido lo suficientemente rápidos o profundos, y se reconoció que era necesario intensificar los esfuerzos.

6. En su resolución 74/128, la Asamblea General pidió al Secretario General que “acelere aún más sus esfuerzos para lograr el objetivo del equilibrio entre los géneros al 50 % en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas, incluso sobre el terreno y en las misiones de mantenimiento de la paz, respetando plenamente el principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, teniendo en cuenta, en particular, a las mujeres de los países en desarrollo y menos adelantados, de los países con

dos términos son sinónimos y, para facilitar la consulta, se entenderá que el término “coordinadores de cuestiones de género” utilizado en este informe se refiere a ambos.

⁶ www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring.

⁷ Véase www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard.

⁸ Véase www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm.

economías en transición y de los Estados Miembros no representados o muy poco representados”.

B. Estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género

7. En noviembre de 2020, tres años después de la puesta en marcha de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, el Secretario General pidió a las entidades que actualizaran sus planes de aplicación específicos para el próximo período de dos años. El 89 % de las entidades que participaron en la encuesta bienal informaron de que habían elaborado un plan específico para aplicar las medidas recomendadas en la estrategia sobre la paridad de género.

8. Desde la puesta en marcha de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, las entidades de las Naciones Unidas han alcanzado hitos importantes, como la actualización de políticas y prácticas para atraer, contratar y promover a las mujeres y la mejora de los entornos de trabajo para coadyuvar a una mayor inclusión. Aunque esos logros han tenido repercusiones, el progreso ha sido desigual entre las entidades, y persisten las dificultades en los lugares en que no hay sedes, especialmente en los entornos con misiones, donde sigue habiendo retraso en la representación de las mujeres. Es necesario acelerar e intensificar los esfuerzos para subsanar antiguas lagunas en la representación de las mujeres.

9. Ya están en marcha varias iniciativas destinadas a aumentar la representación de las mujeres en las misiones. Entre ellas figuran las gestiones del grupo de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre medidas de emergencia para la paridad de género en las operaciones de paz, en las que se están atendiendo diversas cuestiones, como los efectos de la reducción de personal, las reformas de las listas de candidatos, la infraestructura de las misiones y la planificación de las jubilaciones y de la plantilla. Además, la campaña de divulgación de la Convocatoria Mundial para la Presentación de Candidaturas tiene como objetivo aumentar y diversificar el grupo de posibles candidatos para los puestos de Representante Especial y Representante Especial Adjunto del Secretario General. En 2021 más del 50 % de los nuevos nombramientos de personal directivo superior de las misiones correspondieron a candidatos de la Convocatoria Mundial.

10. Para responder a los desafíos específicos relacionados con la paridad de género, en 2021 ONU-Mujeres elaboró directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas⁹. Las directrices ofrecen recomendaciones concretas y buenas prácticas acerca de la integración de la vida profesional y personal, normas de conducta, seguridad y protección, salud y bienestar en el trabajo, contrataciones, gestión y retención del personal y liderazgo, implementación y rendición de cuentas. Esas directrices se basan en las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas¹⁰ propuestas por el Secretario General en 2019.

⁹ Katja Pehrman y otros, *Make Parity a Reality: Field-specific Enabling Environment Guidelines for the United Nations System* (ONU-Mujeres, 2021). Véase www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/make-parity-a-reality.

¹⁰ ONU-Mujeres, “Enabling Environment Guidelines for the United Nations System”, 2019. Se puede consultar en www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535.

II. Resultados de la encuesta bienal de 2021 sobre la mejora de la condición de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas: lecciones aprendidas para el progreso

11. En la encuesta bienal sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, el 88 % de los encuestados señalaron que la mayor conciencia al respecto y la atención prestada a la paridad de género constituían un éxito en la aplicación de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Otros logros importantes fueron los progresos en la creación de entornos de trabajo propicios y la obtención de un apoyo activo por parte del personal directivo superior, según informaron el 71 % y el 73 % de los encuestados, respectivamente.

12. Al margen de tales logros, las entidades encuestadas indicaron las diversas dificultades que persisten para la aplicación de la estrategia sobre la paridad de género. Entre ellas figuraban el número limitado de puestos disponibles para nuevas contrataciones, junto con la falta de recursos financieros para llevar a cabo las iniciativas recomendadas, la necesidad de mejorar las listas de candidatos y la rendición de cuentas respecto de las decisiones de contratación, y la falta de aplicación de medidas especiales de carácter temporal. Además, se indicó que las reacciones negativas y la resistencia de algunos funcionarios que consideran que las iniciativas son amenazas y no oportunidades, constituían una dificultad. Para remediar este problema se destacó la importancia de las iniciativas de participación y sensibilización de los hombres.

13. En el período correspondiente al informe anterior, la falta de apoyo activo por parte del personal directivo superior fue uno de los problemas señalados con mayor frecuencia. En particular, en la última encuesta se observó un adelanto positivo en ese sentido, manifestado en un aumento del apoyo al personal directivo en relación con las gestiones en favor de la paridad de género. No obstante, sigue habiendo dificultades para cristalizar los compromisos asumidos por el personal directivo en medidas concretas. Además, las entidades informaron del reto que supone atraer y retener al talento femenino en emplazamientos remotos y con condiciones de vida difíciles, lo que subraya la necesidad de redoblar los esfuerzos, tanto en la divulgación, como en la selección y la creación de entornos de trabajo propicios en los lugares donde operan las Naciones Unidas.

Figura I
Principales impedimentos para lograr la paridad de género en la categoría P-4 y categorías superiores (porcentaje de encuestados)



14. La encuesta bienal pedía a los encuestados su opinión acerca de la clasificación de los tres principales impedimentos de las entidades de las Naciones Unidas para lograr la paridad de género en la categoría P-4 y categorías superiores a partir de una lista de impedimentos sugeridos, dando a cada uno una puntuación de 1 (el más grave) a 3. El resultado de las respuestas se indica en la figura I. Otros impedimentos señalados por los encuestados fueron el escaso número de candidatas en sectores tradicionalmente dominados por los hombres y en lugares de destino difíciles, la escasa rotación del personal, las pocas vacantes para puestos superiores, los problemas para la retención de mujeres, los requisitos de movilidad y la aplicación incoherente del apoyo a la integración de la vida profesional y personal. También se destacó la falta de apoyo al empleo de los cónyuges/parejas en los lugares de destino sobre el terreno. Algunos encuestados sugirieron sustituir la experiencia sobre el terreno por otra experiencia y aptitudes pertinentes en cuestiones de liderazgo como requisito para puestos vacantes sobre el terreno, incluso para los coordinadores residentes. La eliminación de este requisito para puestos en las misiones es un resultado del grupo de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre medidas de emergencia para la paridad de género en las operaciones de paz.

La pandemia mundial y los esfuerzos dirigidos a lograr la paridad de género

15. La pandemia mundial ha creado y exacerbado los desafíos con que tropiezan los esfuerzos en favor de la paridad de género, pero también ha ofrecido oportunidades para el cambio de la cultura institucional. La mitad de los encuestados consideró que la crisis de COVID-19 había afectado negativamente a los avances hacia la paridad de género y la creación de entornos de trabajo propicios, entre otras cosas por la congelación de las contrataciones y las prioridades contrapuestas. A continuación se exponen las observaciones relativas al impacto de la pandemia extraídas de la encuesta bienal.

16. La pandemia perjudicó el bienestar del personal femenino, lo que se tradujo en un aumento de las dificultades para el personal con responsabilidades de cuidado, lo que posiblemente las desanimó a la hora de considerar la posibilidad de solicitar puestos de mayor nivel, especialmente en el terreno y en las misiones. Por ejemplo, los cierres de escuelas y guarderías aumentaron las responsabilidades domésticas y de cuidado y perjudicaron el bienestar de los padres, especialmente de las madres y las madres solteras, quienes debieron hacer malabarismos para trabajar, cuidar de la familia y educar a los niños. El personal femenino con discapacidades o con personas a su cargo con discapacidades sufrió la interrupción repentina de los servicios de apoyo locales.

17. En 2020, muchas entidades abordaron de forma proactiva la nueva situación promoviendo la flexibilidad, facilitando el acceso al asesoramiento psicosocial e iniciando programas de bienestar y grupos de apoyo, además de revisar las políticas y elaborar material de apoyo. Por ejemplo, la Secretaría de las Naciones Unidas creó un sitio web específico (respuesta a la COVID-19)¹¹ sobre recursos relacionados con la COVID-19, incluidas cuestiones de salud, bienestar y apoyo psicosocial.

18. Algunos factores clave, como la flexibilidad y la confianza, contribuyeron a la creación de entornos de trabajo propicios, aunque el sostenimiento de modalidades de trabajo flexibles exigió fijar límites más claros entre el trabajo y la vida personal. Los lugares de trabajo flexibles favorecerían la paridad de género, ayudarían a crear entornos de trabajo propicios y harían que las Naciones Unidas fueran un empleador más atractivo para todos. Por añadidura, las reuniones, los seminarios y las oportunidades de formación virtuales mejoraron la inclusión y la accesibilidad, al tiempo que ahorraron los recursos utilizados para desplazarse o viajar. Sin embargo, es necesario seguir estudiando los efectos a largo plazo del espacio de trabajo virtual, ya que las dinámicas de género y las exclusiones pueden verse amplificadas en línea. Algunos también señalaron que no siempre se facilitó el trabajo flexible en los lugares de destino sobre el terreno durante la pandemia. Varios encuestados expresaron su deseo de continuar con el trabajo flexible después de la pandemia.

III. Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas

A. Representación por categoría

Cuadro 1

Distribución por género del personal del sistema de las Naciones Unidas con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, en todos los lugares de destino, por categoría, al 31 de diciembre de 2018 y al 31 de diciembre de 2019

	31 de diciembre de 2018			31 de diciembre de 2019			Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2018-2019	Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2017-2019
	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)		
Categorías sin clasificar	166	114	40,7	164	116	41,4	0,7	7,8
D-2	399	229	36,5	406	246	37,7	1,2	3,5

¹¹ Véase www.un.org/en/coronavirus/staff.

	31 de diciembre de 2018			31 de diciembre de 2019			Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2018-2019	Diferencia (Mujeres como porcentaje del total), 2017-2019
	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)	Hombres	Mujeres	Mujeres (como porcentaje del total)		
D-1	1 246	726	36,8	1 284	790	38,1	1,3	2,8
Subtotal	1 645	955	36,7	1 690	1 036	38,0	1,3	2,9
P-5	4 130	2 540	38,1	4 125	2 642	39,0	0,9	1,5
P-4	6 736	5 187	43,5	6 844	5 455	44,4	0,9	1,3
P-3	5 645	4 996	47,0	5 919	5 237	46,9	-0,1	0,0
P-2	1 652	2 248	57,6	1 755	2 418	57,9	0,3	0,3
P-1	78	148	65,5	60	148	71,2	5,7	8,4
Subtotal	18 241	15 119	45,3	18 703	15 900	45,9	0,6	0,9
FNCO-E	2	0	0,0	2	0	0,0	0,0	-50,0
FNCO-D	199	182	47,8	201	182	47,5	-0,2	1,3
FNCO-C	1 918	1 614	45,7	1 999	1 692	45,8	0,1	0,9
FNCO-B	3 250	2 413	42,6	3 584	2 772	43,6	1,0	1,3
FNCO-A	1 751	1 552	47,0	2 097	1 821	46,5	-0,5	0,8
Subtotal	7 120	5 761	44,7	7 883	6 467	45,1	0,3	1,1
FS-7	26	2	7,1	27	2	6,9	-0,7	2,7
FS-6	341	84	19,8	347	89	20,4	0,6	1,7
FS-5	1 102	462	29,5	1 091	472	30,2	0,7	1,0
FS-4	1 045	394	27,4	965	356	26,9	-0,4	-0,5
FS-3	18	5	21,7	10	3	23,1	1,3	-1,9
Subtotal	2 532	947	27,2	2 440	922	27,4	0,2	0,4
G7	1 718	2 453	58,8	1 867	2 558	57,8	-1,0	-1,0
G6	5 325	7 560	58,7	5 980	8 019	57,3	-1,4	-1,3
G5	5 978	7 874	56,8	6 093	8 142	57,2	0,4	0,1
G4	5 600	3 663	39,5	5 307	3 596	40,4	0,8	0,9
G3	4 026	870	17,8	3 793	880	18,8	1,1	1,1
G2	5 208	268	4,9	5 502	258	4,5	-0,4	-0,1
G1	174	60	25,6	159	69	30,3	4,6	8,8
Subtotal	28 029	22 748	44,8	28 701	23 522	45,0	0,2	0,7
Total	57 733	45 644	44,2	59 581	47 963	44,6	0,4	1,0

Abreviaciones: D, Director; P, Cuadro Orgánico; FNCO, funcionario nacional del Cuadro Orgánico; FS, Servicio Móvil; G, Cuadro de Servicios Generales.

19. De acuerdo con la resolución [74/128](#) de la Asamblea General, el presente informe utiliza los datos proporcionados anualmente por las entidades a la JJE y abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019. En la medida de lo posible, se han utilizado datos más recientes y prosiguen los esfuerzos para obtener y analizar datos en tiempo real. En el cuadro 1 se incluyen los datos correspondientes a la categoría “Sin categoría”, que abarca todos los niveles

superiores a D-2, incluidos los puestos de Secretario General Adjunto, Subsecretario General, jefes de organismos especializados (incluidos el Director General, el Director General Adjunto, el Subdirector General y el Secretario General) y jefes de fondos y programas. Los datos relativos a los nombramientos para las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto en la Secretaría de las Naciones Unidas siguen figurando en el informe “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal”¹².

20. Al 31 de diciembre de 2019, la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores era del 45,3 %, frente al 44,2 % indicado en el informe anterior. Entre 2018 y 2019, la representación de las mujeres aumentó en todas las categorías de personal. Sin embargo, los aumentos fueron modestos, entre 0,2 y 1,3 puntos porcentuales, y en ninguna categoría de personal la proporción de mujeres superó el 46 % de todos los puestos.

21. Desde el informe anterior, el mayor aumento de la representación de las mujeres se registró en las categorías más altas, con 7,8 puntos porcentuales, debido a los incrementos considerables registrados durante el período 2017-2018. La representación de las mujeres aumentó 2,9 puntos porcentuales en la categoría de Director y 0,9 puntos porcentuales en el Cuadro Orgánico. La representación entre el personal nacional del Cuadro Orgánico aumentó 1,1 puntos porcentuales. La representación en las categorías de Servicio Móvil y Servicios Generales aumentó en 0,4 y 0,7 puntos porcentuales, respectivamente. La categoría con la menor representación de las mujeres siguió siendo la del Servicio Móvil, con un 27,4 %.

22. La representación general de la mujer durante el período que abarca el informe siguió manteniendo una correlación negativa con el nivel jerárquico en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. La única excepción registrada se refiere a los funcionarios nombrados por el Secretario General en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General.

¹² El informe más reciente sobre la composición de la Secretaría ([A/75/591](#)) indica que, en diciembre de 2019, había 29 mujeres y 42 hombres nombrados en la categoría de Secretario General Adjunto y 39 mujeres y 43 hombres nombrados en la categoría de Subsecretario General.

B. Tendencias¹³

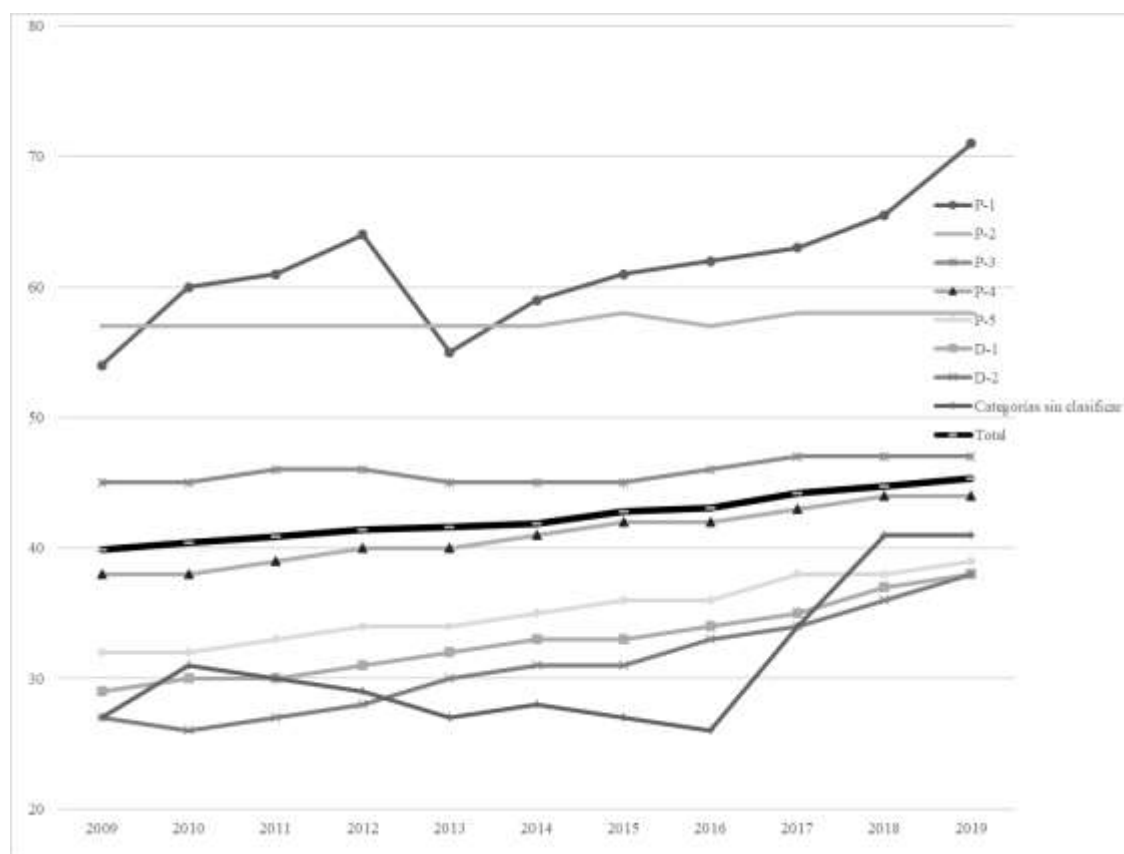
Cuadro 2

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a no clasificados) en el sistema de las Naciones Unidas, 2009 a 201

Año	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Categorías sin clasificar			Total		
	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres	Hom- bres	Muje- res	Porcen- taje de mujeres
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27	17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31	17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45,3

¹³ Los datos correspondientes para el período 2009 a 2014 proceden de los informes anuales de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre estadísticas de recursos humanos (<https://unsceb.org/reports>) y reflejan el número de funcionarios con contratos de un año o más. Los datos correspondientes a 2014 y años posteriores reflejan el personal con nombramientos permanentes, continuos o de plazo fijo, independientemente de la duración del contrato.

Figura II
Tendencia de la representación de las mujeres (porcentaje) en el Cuadro Orgánico y categorías superiores (de P-1 a sin categoría) en el sistema de las Naciones Unidas, de 2009 a 2019



23. La tendencia a lo largo del tiempo ilustra la lentitud del progreso general de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas. En el período 2009-2019, el aumento medio anual fue de entre 0,1 y 1,7 puntos porcentuales por categoría, y de 0,5 puntos porcentuales para el Cuadro Orgánico y categorías superiores en general. La disminución de la representación de las mujeres es especialmente acusada entre las categorías P-2 y P-3, lo que demuestra que la sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías de ingreso no se traduce automáticamente en una representación proporcional en las categorías superiores. Con el tiempo, la representación de las mujeres ha aumentado de forma lenta pero un tanto constante en las categorías P-4, P-5, D-1 y D-2. El aumento de la representación de las mujeres resultante de los nombramientos de funcionarios en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General desde 2016 demuestra a que los adelantos son posibles incluso en un corto período de tiempo.

C. Representación por ubicación

Cuadro 3

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, en lugares de destino con sede y en otros sin ella, al 31 de diciembre de 2019

Categoría	Lugares de destino con sede			Lugares de destino sin sede			Total		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Categorías sin clasificar	118	85	41,9	46	31	40,3	164	116	41,4
D-2	243	156	39,1	163	90	35,6	406	246	37,7
D-1	644	397	38,1	640	393	38,0	1 284	790	38,1
Subtotal	887	553	38,4	803	483	37,6	1 690	1 036	38,0
P-5	2 084	1 416	40,5	2 041	1 226	37,5	4 125	2 642	39,0
P-4	3 117	2 954	48,7	3 727	2 501	40,2	6 844	5 455	44,4
P-3	2 360	2 756	53,9	3 559	2 481	41,1	5 919	5 237	46,9
P-2	854	1 404	62,2	901	1 014	53,0	1 755	2 418	57,9
P-1	39	109	73,6	21	39	65,0	60	148	71,2
Subtotal	8 454	8 639	50,5	10 249	7 261	41,5	18 703	15 900	45,9
Total	9 459	9 277	49,5	11 098	7 775	41,2	20 557	17 052	45,3

24. En el cuadro 3 se presenta la distribución por género del personal que se encuentra en lugares de destino con sedes y sin sedes, según lo comunicado por las entidades en el anexo I del presente informe. Dada la diversidad de las entidades incluidas en el anexo I, el término “sin sedes” incluye las oficinas regionales, subregionales, nacionales, sobre el terreno y sucursales. Un mismo lugar de destino puede ser considerado como sede por una entidad y sin sede por otra.

25. Por primera vez, casi se alcanzó la paridad en los lugares con sede, con una representación de las mujeres del 49,5 % en 2019. Sin embargo, el progreso general hacia la paridad de género en los lugares sin sedes siguió siendo inferior al de los lugares con sedes en todas las categorías y con una diferencia global de 8,3 puntos porcentuales. Si se subsanan los obstáculos que impiden una mayor representación de las mujeres sobre el terreno, donde presta servicios la mayoría del personal, ello servirá para impulsar en gran medida las gestiones dirigidas a alcanzar el objetivo de la paridad en cada nivel de la Organización. La representación de las mujeres en la categoría de Director fue escasa tanto en los lugares con sedes como en los lugares sin sedes: 38,4 % y 37,6 %, respectivamente. La categoría con mayor disparidad siguió siendo la de P-3, en la que la representación de las mujeres en lugares con sedes era de 12,8 puntos porcentuales superior a la de los lugares donde no hay sedes.

1. Coordinadores residentes

Cuadro 4

Número de coordinadores residentes de todas las oficinas sobre el terreno del mundo (2018, 2019 y 2020)

Categoría	Diciembre de 2018			Diciembre de 2019			Diciembre de 2020		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SSG	9	6	40,0	8	4	33,3	5	4	44,4
D-2	18	13	41,9	20	14	41,2	13	13	50,0
D-1	34	43	55,8	32	42	56,8	35	39	52,7
Total	61	62	50,4	60	60	50,0	53	56	51,4

Abreviación: SSG, Subsecretario General.

Fuente: Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo.

26. Los datos correspondientes a 2020 se utilizan aquí con carácter excepcional, pues fueron facilitados por la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo. En 2018 se alcanzó la paridad de género entre los coordinadores residentes, y desde entonces se han mantenido los adelantos en materia de paridad. Mientras que la mayoría de la coordinadoras residentes tienen la categoría D-1, la proporción de mujeres en las categorías de D-2 y de Subsecretario General se acercó o alcanzó la paridad en 2020¹⁴.

D. Representación por entidad

Cuadro 5

Porcentaje de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por entidad, al 31 de diciembre de 2019

Porcentaje de mujeres	Número de entidades	Entidades (porcentaje de mujeres)
≥ 50	9	CIJ (50,0), UNU (50,0), ONU-Mujeres (82,4), UNSSC (56,5), ONUSIDA (53,6), UNESCO (51,9), OPS (50,7), UNFPA (50,5), UNICEF (50,2)
40–49,9	21	ACNUR (46,8), OMS (46,5), OIM (46,2), ITC (46,1), PNUD (46,1), UNRWA (45,3), OMPI (45,2), FIDA (44,9), Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (44,8), PMA (44,7), UNITAR (44,1), Secretaría de las Naciones Unidas (43,9), CIF-OIT (43,8), OMI (43,3), Secretaría de la CSI (43,5), FAO (42,6), CMNUCC (40,4), UIT (40,0), OMM (40,0), OMT (48,9), OIT (48,2)
< 40	6	UNIDO (36,2), UNOPS (35,3), IAEA (31,8), ICAO (28,8), UPU (27,4), UNICC (19,1)

¹⁴ La disminución del número total de coordinadores residentes en todos los niveles en 2020 se debe a un cambio en el sistema de presentación de informes. Anteriormente, la Oficina de Coordinación del Desarrollo informaba tanto de los titulares como de los designados. A partir de 2020, la Oficina solo informa sobre los titulares a fin de dar una representación más exacta de los coordinadores residentes que están ocupando un puesto.

27. El cuadro 5 presenta el porcentaje global de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo en las entidades. Sin embargo, como históricamente las mujeres han estado sobrerrepresentadas en las categorías de ingreso, centrarse en una representación global de la mujer en cada entidad no refleja las distintas tasas de representación en las diversas categorías¹⁵.

28. En 21 entidades, la representación general de la mujer fue de entre el 40 % y el 49,9 %, mientras que en seis entidades (frente a 11 entidades en el informe anterior), esa cifra fue inferior al 40 %. En nueve entidades, la representación de las mujeres era del 50 % o más. Se lograron aumentos en el UNITAR, la secretaría de la CAPI, la OMM y la UIT. La UNU hizo progresos significativos: del 37,1 % en 2017 hasta alcanzar la paridad con el 50,0 % en 2019.

29. Las entidades cuyos mandatos son de carácter técnico tenían la menor representación de las mujeres, lo que indica la persistente segregación ocupacional y la necesidad de intensificar las gestiones sobre paridad en los sectores tradicionalmente dominados por los hombres.

Esfuerzos concretos para promover la paridad de género en sectores dominados por los hombres

30. Los sectores dominados por los hombres, como la seguridad y la logística, son un impedimento para los esfuerzos generales en favor de la paridad. El 64 % de las entidades encuestadas han realizado esfuerzos concretos en este sentido. Por ejemplo, el ACNUR eliminó la obligatoriedad de ser policía/militar para ocupar puestos de seguridad y modificó las descripciones de puestos para ampliar el grupo de candidatos. Del mismo modo, la OMPI creó una Reserva de Talentos en Tecnología de la Información y una Reserva de Talentos para Puestos Directivos Superiores. En 2020, la OMPI recibió expresiones de interés de 5.515 profesionales a través de las reservas de talento, de los cuales el 67 % eran mujeres.

31. Además, la OACI implantó un programa para incrementar la paridad de género. El Programa sobre las mujeres en el sector marítimo de la OMI apoyó el acceso de la mujer a la formación en esa esfera y a las oportunidades de empleo. El OIEA puso en marcha el Programa de Becas Marie Skłodowska-Curie dirigido a aumentar el número de mujeres que se ocupan de la ciencia nuclear. Los directivos de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo se comprometieron a eliminar el requisito del doctorado de las ofertas de empleo con objeto de ampliar la reserva de candidatos.

32. El personal de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la Secretaría está creando una red de mujeres de todo el sistema en el ámbito de la tecnología de la información y las comunicaciones para reforzar la colaboración y difundir las oportunidades de trabajo.

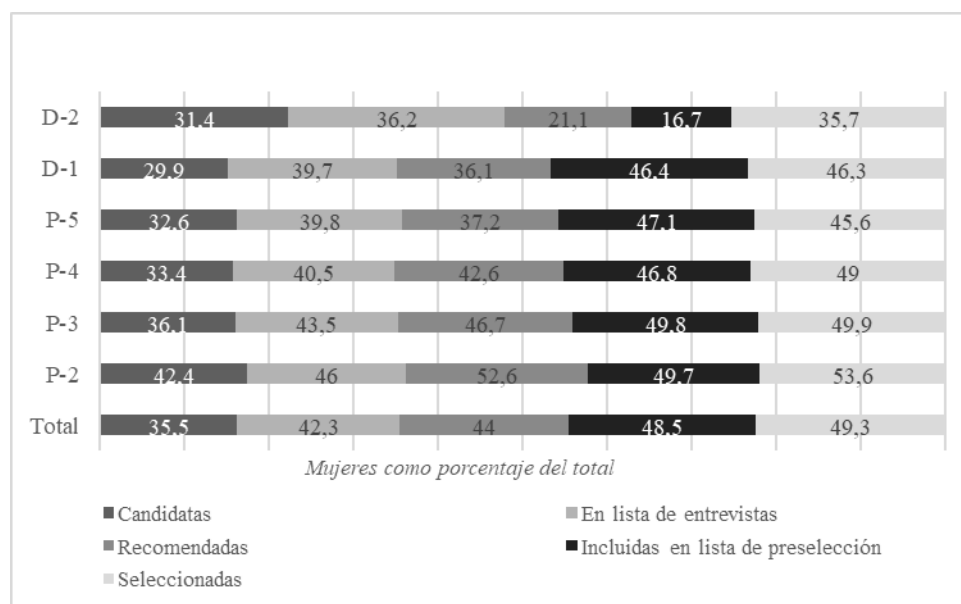
¹⁵ El anexo I del informe ofrece más información sobre la distribución por género, entidad y nivel.

IV. Ciclo de vida profesional: selección de personal, nombramientos, ascensos y separaciones del servicio entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019

A. Proceso de selección del personal

Figura III

Porcentaje de mujeres en cada etapa del proceso de selección de personal en el sistema de las Naciones Unidas, por categoría, en el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019



33. En cuanto a la selección de personal, las mujeres abarcaron el 35,5 % de los solicitantes de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Esto supone una ligera disminución con respecto al período del informe anterior e indica que es necesario redoblar los esfuerzos para llegar a más candidatas y mejorar el atractivo de las Naciones Unidas como empleador. A pesar de la baja proporción de mujeres entre los candidatos, posteriormente las mujeres constituyeron una mayor proporción entre quienes fueron preseleccionados, recomendados e incluidos en las listas. En comparación con el período anterior, la proporción de mujeres entre los candidatos seleccionados aumentó en todos los niveles y la proporción global de mujeres seleccionadas fue del 49,3 %. La categoría D-2 se siguió destacando por la menor proporción de mujeres seleccionadas.

34. Como ejemplo de apoyo a la paridad de género en la selección de personal, el CCI considera a las mujeres que prestan servicios en la Secretaría de las Naciones Unidas o en los fondos y programas de las Naciones Unidas o en cualquier organismo especializado u organización del régimen común de las Naciones Unidas como candidatas internas para puestos de P-4 y P-5, medida que se ha convertido en un componente de su política de selección de personal. Los sistemas de selección de personal podrían mejorarse aún más en aras de la paridad de género, por ejemplo, velando por el equilibrio de género en los paneles de selección y porque se formulen preguntas imparciales en las entrevistas, mejorando el sistema de listas de candidatos y difundiendo las listas en el ámbito interinstitucional.

1. Medidas especiales de carácter temporal

35. En 2019, el Secretario General emitió un memorando dirigido a los jefes de las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las operaciones sobre el terreno para confirmar la continua pertinencia de la instrucción administrativa [ST/AI/1999/9](#) y la renovación de la rendición de cuentas respecto de su aplicación para acelerar el progreso hacia la paridad de género. Posteriormente se actualizó la instrucción administrativa conforme a los procesos de selección actuales, y en 2020 se promulgó la nueva instrucción administrativa, “Medidas especiales de carácter temporal para la consecución de la paridad de género” ([ST/AI/2020/5](#)). La instrucción administrativa actualizada establece medidas especiales de carácter temporal que se aplican a las selecciones y los nombramientos cuando no se ha alcanzado la paridad de género y estipula una mayor rendición de cuentas respecto de la contratación. Concretamente, cuando una candidata tenga cualificaciones iguales o superiores a las de un hombre, pero la entidad se proponga elegir al hombre, la instrucción administrativa exige que el jefe de la entidad presente una justificación por escrito a la Oficina Ejecutiva del Secretario General para que esta la examine. Se informó a los jefes de las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las operaciones sobre el terreno de la instrucción administrativa revisada y se distribuyó una carta a todo el personal para reiterar el compromiso del Secretario General con la paridad de género. Ha aumentado la regularidad y coherencia en la implementación de la instrucción administrativa, que ha constituido un instrumento importante a los efectos de la concienciación y la rendición de cuentas.

36. Este es solo un ejemplo de una medida especial, una herramienta importante para lograr la paridad. El 74 % de las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas que fueron encuestadas han aplicado hasta ahora medidas especiales de carácter temporal. En la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, las candidatas de la lista reciben comunicaciones por separado y se las alienta a solicitar puestos de profesionales internacionales del Cuadro Orgánico. La misión también realiza actividades de divulgación para alentar a las candidatas a presentarse a las vacantes previstas conforme a las próximas jubilaciones.

2. Actividades de divulgación específicas

37. El 84 % de las entidades encuestadas consideraron la diversidad de género y la inclusión en sus comunicaciones, los materiales de contratación y los anuncios de vacantes. El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y el Departamento de Operaciones de Paz de la Secretaría prepararon una campaña mundial, denominada La paz es mi misión, dirigida a estimular específicamente a las candidatas para que trabajen en el mantenimiento de la paz. En la campaña se difundieron vídeos en los que el personal femenino relataba sus experiencias en las misiones de las Naciones Unidas; los vídeos han sido vistos más de 163.000 veces en diversas plataformas en línea¹⁶. La Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia produjo otra serie de vídeos destinados a alentar a las mujeres a presentarse a la Misión¹⁷.

38. En 2014 el Departamento de Apoyo Operacional de la Secretaría puso en marcha la iniciativa denominada cartera de candidatas cualificadas para puestos directivos, a los efectos de disponer fácilmente de una reserva de talentos femeninos para las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno en las categorías P-5, D-1 y

¹⁶ Se puede consultar en <https://peacekeeping.un.org/en/peace-is-my-mission>.

¹⁷ La serie de vídeos producida por la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia, “Trabaja Con Nosotros/Join Us”, está disponible en <https://www.youtube.com/playlist?list=PL-8SCKVjg-e3073SwTDG1VQf1oLTWfUQ4>.

D-2¹⁸. Dicha cartera contiene actualmente unas 260 candidatas listas para ocupar puestos directivos civiles en diversas familias de empleos de las operaciones de paz de las Naciones Unidas. Desde su inicio, se han elegido más de 50 candidatas de la cartera, de las cuales la mayoría han estado sobre el terreno.

3. Anuncios de vacantes inclusivos

39. Según la encuesta bienal, varias entidades han elaborado nuevas descripciones de puestos, nuevos formularios de solicitud y modificado los procesos para maximizar las reservas de candidatos y promover la paridad de género en la selección de personal. ONU-Mujeres proporcionó orientación sobre anuncios de vacantes inclusivos¹⁹ y ejemplos de buenas prácticas del sistema de las Naciones Unidas sobre la manera de preparar declaraciones de valor, utilizar un lenguaje neutro en cuanto al género e incorporar un indicador de género en los criterios de evaluación.

4. Eliminación de los prejuicios inconscientes

40. Casi el 60 % de las entidades encuestadas respondieron que exigían formación sobre prejuicios inconscientes para los directivos contratantes. El 68 % de las entidades encuestadas informó de que su política de selección de personal estipulaba la diversidad de género en los paneles de entrevistas, mientras que el 46 % exigía la diversidad de género en los órganos de examen de las decisiones finales sobre la selección²⁰. Para eliminar los prejuicios inconscientes durante el proceso de preselección y selección, la UNU suprimió la información personal de los candidatos, incluido el estado civil y los datos sobre personas a cargo.

B. Nombramientos y ascensos

1. Nombramientos

41. El análisis de los nuevos nombramientos ilustra la condición de la mujer en las decisiones de contratación recientes²¹. Se registraron aumentos generales en comparación con los períodos abarcados en informes anteriores: la proporción de nombramientos de mujeres para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores pasó del 47 % en 2016-2017 al 51 % en 2018-2019. Sin embargo, la proporción de mujeres entre los nuevos nombramientos siguió siendo sistemáticamente inferior en los lugares que no hay sedes respecto de los lugares con sedes, especialmente en las categorías P-3, P-4 y D-2.

42. Casi el 80 % de las entidades encuestadas informaron de que los directivos contratantes tenían acceso a los datos de personal en tiempo real para comprender mejor la manera en que las decisiones de contratación repercuten en el progreso hacia la paridad de género. Además, se prevé que en los próximos ocho años se jubilarán unos 3.000 funcionarios internacionales de la Secretaría de las Naciones Unidas, la mayoría de los cuales son hombres. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión de la Secretaría trabajará con las entidades en relación con sus proyecciones de jubilación y la planificación de la fuerza de trabajo para velar por que en los próximos años haya un mayor equilibrio geográfico y de género. Los

¹⁸ Véase www.un.org/gender/content/senior-women-talent-pipeline.

¹⁹ Véase www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources.

²⁰ Como se indica en la nota 4, en los casos en que la encuesta bienal solicitaba información sobre política, las entidades encuestadas son las 20 entidades que figuran en la primera columna del anexo II.

²¹ Los nombramientos incluyen los nuevos nombramientos y los funcionarios con un escalón dentro de la categoría durante el período sobre el que se informa.

nuevos nombramientos y las próximas jubilaciones brindan la oportunidad de aumentar la representación de las mujeres en todos los niveles en los que no se ha alcanzado la paridad de género. La situación pone de manifiesto la necesidad de seguir desarrollando el talento y de planificar estratégicamente los procesos internos, así como la planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión.

2. Ascensos

43. La representación de las mujeres en los ascensos es una indicación de las oportunidades de adelanto profesional de las mujeres en la organización²². La proporción de mujeres en los ascensos aumentó del 49 % en el período que abarca el informe anterior al 52 % en general. Al igual que en el período que abarca el informe anterior, el número de ascensos en las categorías de P-1 a P-4 siguió siendo igual, cercano o superior al necesario para alcanzar la paridad de género. Los avances se registraron en los lugares con sedes como en los lugares sin sedes, pero en general, los ascensos de mujeres siguieron siendo menores en los lugares sin sedes, especialmente en las categorías de P-5 y D-2.

3. Movilidad interinstitucional

44. En un examen reciente de la movilidad interinstitucional realizado por la Dependencia Común de Inspección del Sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2019/8) se llegó a la conclusión de que las políticas de movilidad interinstitucional no responden a las necesidades de las organizaciones ni a las aspiraciones del personal. Siguiendo las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección que figuran en ese informe, la encuesta bienal estudió las dificultades de la movilidad interinstitucional.

45. Según la encuesta bienal, las dificultades con que tropiezan las mujeres en relación con la movilidad interinstitucional se vinculan específicamente con la movilidad geográfica, especialmente respecto de los lugares de destino no aptos para familias. Entre otros problemas cabe señalar las desventajas sistemáticas relacionadas con las normas sociales y los estereotipos de género, el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado y la falta de oportunidades de empleo para los cónyuges. Se reiteró la propuesta contenida en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, según la cual la designación de lugar de destino apto para familias debe tener en cuenta no solo las cuestiones de seguridad, sino también aspectos como la disponibilidad de asistencia médica, escuelas y locales de recreo en el lugar de destino.

4. Programas de liderazgo y mentoría

46. El 86 % de las entidades encuestadas tienen programas de capacitación sobre liderazgo o dirección y el 44 % tienen programas de ese tipo diseñados específicamente para mujeres. La UNSSC dirige un programa sobre Liderazgo, Mujeres y las Naciones Unidas dirigido a mujeres de las categorías de P-4 y P-5. Otro ejemplo de programa de capacitación para dirigentes es el Programa para Líderes Emergentes (EMERGE), desarrollado conjuntamente por 11 entidades de las Naciones Unidas²³. El programa EMERGE ha demostrado tener un impacto positivo en las carreras de los participantes; por ejemplo, el 40 % de los participantes de la OMPI se han beneficiado con perspectivas de carrera.

²² Los ascensos se refieren a los aumentos de categoría durante el período en cuestión.

²³ OIT, UIT, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONUSIDA, ACNUR, UNICEF, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, UNSSC, OMS y OMPI. Véase <https://learning.unog.ch/node/9019>.

47. Los programas de mentorías también pueden coadyuvar al adelanto profesional de las mujeres. El 66 % de las entidades encuestadas ofrecen tales programas a todo el personal y el 33 % los ofrecen específicamente a mujeres. Por ejemplo, el programa de mentorías “Juntos” de la Secretaría de las Naciones Unidas facilita el intercambio y la colaboración interinstitucionales. La Dirección Regional de los Estados Árabes del PNUD puso en marcha un programa de mentorías para mujeres profesionales de nivel medio a fin de ayudar a las participantes a superar obstáculos y a desarrollar redes. El CCI reinició y amplió su Programa de Mentorías para Mujeres con 120 participantes en colaboración con la Organización de Mujeres en el Comercio Internacional (OWIT Lake Geneva), el Centro de Ginebra para la Política de Seguridad y ONUSIDA²⁴. El programa hace hincapié en el concepto de intercambio horizontal de mentorías que consiste en el apoyo recíproco entre mentores y discípulos.

48. Aunque los programas de liderazgo y mentoría pueden ser beneficiosos, deben considerarse como esfuerzos complementarios para asegurar oportunidades de carrera para las mujeres. De lo contrario, tales programas corren el riesgo de convertirse en una responsabilidad adicional para las mujeres y en un sustituto de las oportunidades concretas y del aprendizaje en el trabajo. Además, la evaluación del impacto de los programas de mentoría sigue siendo esencial, y es preciso que tanto los hombres como las mujeres creen amplias redes de colaboración a fin de maximizar los beneficios del programa.

5. Oportunidades de desarrollo profesional para las funcionarias nacionales del Cuadro Orgánico

49. El 24 % de las entidades encuestadas que tienen personal nacional del Cuadro Orgánico han alcanzado la paridad entre ellos y aproximadamente el 40 % de las entidades con funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico tienen planes u objetivos para aumentar la proporción de mujeres en ese grupo. La Oficina de Recursos Humanos de la Secretaría y ONU-Mujeres han desarrollado una iniciativa de reserva de talentos de las Naciones Unidas²⁵. Esta herramienta ayudará a las entidades de las Naciones Unidas a realizar una labor de divulgación específica dirigida a posibles candidatas, tanto dentro de la Organización, como las funcionarias nacionales del Cuadro Orgánico, como fuera del sistema de las Naciones Unidas, para futuras plazas de funcionario internacional del Cuadro Orgánico. Actualmente hay 6.713 suscriptoras que forman parte de la reserva de talentos. Además, ONUSIDA modificó su política de contratación en 2020 para considerar que los servicios pertinentes de un funcionario nacional del Cuadro Orgánico son equivalentes a la experiencia internacional en plazas de funcionario internacional del Cuadro Orgánico. Asimismo, ONUSIDA desarrolló una política de asignaciones extraordinarias, en particular para que el personal de contratación local pueda trasladarse a diferentes lugares de destino en asignaciones temporales de desarrollo.

²⁴ OWIT Lake Geneva es una organización sin fines de lucro y un capítulo de la Organización de Mujeres en el Comercio Internacional (OWIT), una red internacional de más de 3.000 miembros de todo el mundo.

²⁵ Véase <https://careers.un.org/lbw/Home.aspx>.

C. Separaciones del servicio

Cuadro 6

Distribución por género de los motivos de separación del servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo (del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019)

<i>Razón para la separación</i>	<i>Hombres (total)</i>	<i>Mujeres (total)</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Razón como porcentaje del total de separaciones (hombres)</i>	<i>Razón como porcentaje del total de separaciones (mujeres)</i>
Abandono del puesto	11	13	54,2	0,4	0,6
Supresión del puesto	68	43	38,7	2,5	1,8
Rescisión del contrato por acuerdo mutuo	104	77	42,5	3,8	3,3
Vencimiento del contrato	1 116	956	46,1	40,8	40,8
Muerte	43	16	27,1	1,6	0,7
Destitución por falta de conducta	29	7	19,4	1,1	0,3
Por interés de la Organización.	18	24	57,1	0,7	1,0
Adscripción interinstitucional	69	55	44,4	2,5	2,3
Traslado interinstitucional	154	190	55,2	5,6	8,1
Dimisión	764	755	49,7	27,9	32,2
Jubilación (anticipada y obligatoria)	309	153	33,1	11,3	6,5
Destitución sumaria	10	4	28,6	0,4	0,2
Rescisión del nombramiento por motivos de salud	29	45	60,8	1,1	1,9
Rescisión del nombramiento por servicios insatisfactorios	11	8	42,1	0,4	0,3
Total	2 735	2 346	46,2	100,0	100,0

50. Las tres razones de separación del servicio que se enuncian seguidamente representaron el 81,1 % de las separaciones de personal femenino y el 80,0 % de las separaciones de personal masculino:

a) **Vencimiento del contrato.** Esta fue la razón más común para la separación tanto de mujeres como de hombres, con un 40,8 %. En comparación con el período del informe anterior, el cierre de la brecha sugiere que los hombres y las mujeres tienen la misma probabilidad de abandonar el sistema de las Naciones Unidas a causa del vencimiento del contrato;

b) **Dimisión.** Esta razón representó una mayor proporción de las separaciones del servicio en el caso de las mujeres, el 32,2 %, frente al 27,9 % en el caso de los hombres. A pesar de la menor representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores (45,3 %), ellas comprendieron el 49,7 % de todas las dimisiones durante el período;

c) **Jubilación.** Esto supuso solo el 6,5 % de las separaciones de mujeres, frente al 11,3 % de las de hombres. La mayor proporción de jubilaciones de hombres puede atribuirse al desequilibrio histórico de género en la organización y al hecho de que los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de terminar su carrera en las Naciones Unidas. Las jubilaciones del personal suponen una oportunidad para avanzar en la paridad de género en el futuro, en caso de que los puestos vacantes sean ocupados posteriormente por mujeres.

Encuestas y entrevistas de fin de servicio

51. Las encuestas y entrevistas de fin de servicio son herramientas eficaces para evaluar los motivos de las separaciones y, por tanto, son cruciales para que las Naciones Unidas puedan crear entornos de trabajo propicios y mejorarlos. El 62 % de las entidades encuestadas realizan entrevistas de fin de servicio y de ellas, el 44 % realizan entrevistas obligatorias conforme se recomienda en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Por ejemplo, la UNOPS efectúa las entrevistas obligatorias de fin de servicio, las que son analizadas por género, dependencia y región para identificar estrategias que impulsen las iniciativas de retención y gestión de talentos.

V. Liderazgo y rendición de cuentas

52. Un liderazgo diverso, inclusivo y comprometido favorece el fortalecimiento de la rendición de cuentas e influye en el cambio positivo de los entornos de trabajo. Se espera que los líderes refuercen una amplia gama de medidas dirigidas a acelerar el progreso de la paridad de género y que den ejemplo. La mayoría de los planes de implementación de las entidades encuestadas abarcan los ámbitos de liderazgo y rendición de cuentas de conformidad con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Además, se han formulado planes de acción sobre el género o planes en favor de la paridad de género que incluyen marcos claros de rendición de cuentas.

1. Marcos de rendición de cuentas

53. El 84 % de las entidades encuestadas han establecido diversas medidas de rendición de cuentas para alcanzar la paridad de género. Una de las medidas más extendidas era la inclusión de objetivos de paridad de género en los indicadores del desempeño del personal directivo superior, el personal con responsabilidades de supervisión y el personal de recursos humanos. El rastreo de la implementación de estos marcos sigue siendo fundamental. En el PNUD, el comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género, que incluye a todos los Subsecretarios Generales, examina periódicamente el estado de la paridad de género y proporciona supervisión estratégica.

54. Asegurar la participación plena e igualitaria de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones es otra forma de demostrar la rendición de cuentas respecto de la paridad de género y la inclusión²⁶. Por ejemplo, el ACNUR asegura la paridad de género en los comités, órganos consultivos y juntas. La ONUDI adoptó una instrucción administrativa titulada “Igualdad de representación de las mujeres: política de la ONUDI sobre la paridad de los paneles”. El equipo de las Naciones Unidas en Indonesia anunció su “No Manel pledge”, que consiste en el compromiso de participar únicamente en paneles en que estén representadas las mujeres. Este es también un objetivo de los Paladines Internacionales de la Igualdad de Género, una iniciativa de los Estados Miembros en que participa personal directivo superior de las Naciones Unidas. Un compromiso fundamental de los Paladines es velar por que se haga todo lo posible por evitar los paneles integrados exclusivamente por hombres.

²⁶ Véase ONU-Mujeres, “Shaping the international agenda II: Progress on raising women's voices in intergovernmental forums”, diciembre de 2020. Disponible en: www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/progress-on-raising-womens-voices-in-intergovernmental-forums.

2. Incentivar el progreso

55. Exponer y celebrar los logros en materia de paridad de género y las iniciativas ambientales en favor de un entorno propicio ayudan a estimular a los paladines y a mantener el cambio. El Departamento de Seguridad de la Secretaría instituyó un premio especial para los paladines de la igualdad de género como parte de su programa de reconocimiento. Además, el Departamento reconoció a las oficinas sobre el terreno que habían implementado en forma ejemplar las Enabling Environment Guidelines en apoyo de las iniciativas por la paridad de género mediante un premio a la igualdad de género y la inclusión. En la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo hubo una mayor conciencia acerca de la labor en materia de igualdad de género realizada en la Misión tras la concesión de un premio de género en 2019. Ello ha facilitado la creación de un lugar de trabajo con perspectiva de género y la celebración de deliberaciones acerca de los beneficios de la paridad de género en la Misión.

VI. Creación de un entorno propicio

56. Un entorno propicio significa un ambiente de trabajo que incorpora la igualdad, erradica los prejuicios y es inclusivo para todo el personal. Como se subraya en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, la inclusión y la igualdad solo se alcanzarán si el entorno de trabajo es seguro, valora la diversidad, ofrece igualdad de oportunidades y reconoce que el personal es también la familia y los miembros de la comunidad. Habitualmente, muchas entidades miden la cultura institucional a través de encuestas sobre la implicación del personal. El 64 % de las entidades encuestadas realizan encuestas de todo el personal en relación con la implementación de las Enabling Environment Guidelines, pero dentro de ese grupo solo el 68 % informó de que los resultados de las encuestas se habían utilizado para orientar medidas concretas. A continuación se exponen las observaciones relativas a la creación de un entorno propicio extraídas de la encuesta bienal.

A. Integración de la vida profesional y personal

1. Modalidades de trabajo flexible

57. La flexibilidad del lugar de trabajo ayuda al personal en situaciones diversas, inclusive a las personas con responsabilidades de cuidado. Los tipos más comunes de modalidades de trabajo flexible en las Naciones Unidas son el teletrabajo, el escalonamiento de los horarios de trabajo, los horarios de trabajo comprimidos y las pausas programadas para actividades de aprendizaje prolongadas²⁷.

58. La actual pandemia mundial ha hecho que el trabajo fuera de la oficina sea una modalidad alternativa para asegurar la continuidad de las operaciones. La pandemia ayudó a normalizar el teletrabajo y demostró que, aunque la comunicación en persona es importante, el teletrabajo puede ser beneficioso tanto para la organización como para el personal. Antes de la pandemia, algunas entidades habían permitido el teletrabajo a largo plazo, incluso fuera del lugar de destino. Algunas entidades están planeando la inclusión de este tipo de disposiciones en las próximas revisiones de sus políticas, basándose en las enseñanzas extraídas de la pandemia. Esta disposición también se incluye en la política de la Secretaría de las Naciones Unidas (véase [ST/SGB/2019/3](#)), que permite que los funcionarios teletrabajen desde fuera de su

²⁷ Véase el boletín del Secretario General sobre modalidades de trabajo flexible ([ST/SGB/2019/3](#)).

lugar de destino oficial durante no más de nueve meses en caso de circunstancias personales imperiosas.

59. El 77 % de las entidades encuestadas con personal sobre el terreno ofrecen y promueven modalidades de trabajo flexible sobre el terreno. Por ejemplo, la ONUDI aplica un sistema de horario de trabajo flexible en las oficinas sobre el terreno, y el ACNUR ofrece un horario de trabajo comprimido especial en todos los lugares de destino de alto riesgo. Para apoyar al personal nacional emplazado en lugares de destino de emergencia, el UNICEF ofrece una modalidad de trabajo flexible denominada “Tiempo Libre Especial de Emergencia Comprimido”, según el cual los funcionarios tienen cinco días libres después de trabajar con un horario comprimido de 45 minutos extra por día durante 40 días.

60. A pesar de la creciente concienciación y el refuerzo de la implementación, se señalaron dificultades relacionadas con la aplicación de las modalidades de trabajo flexible. Entre ellas figuran cuestiones relacionadas con la confianza, los límites entre la vida laboral y la personal, la conectividad a Internet, el apoyo de los directivos y el aprendizaje de la gestión de una fuerza de trabajo flexible. Casi un tercio de las entidades encuestadas ofrecían formación sobre modalidades de trabajo flexibles para los directivos.

2. Licencia parental y necesidades más amplias de cuidados

61. Las políticas que permiten que el personal mantenga un equilibrio entre los compromisos personales, familiares y profesionales a lo largo de su carrera son fundamentales para alcanzar la paridad de género. La normalización de la licencia parental puede coadyuvar en los ascensos de las mujeres y alentar la participación de la pareja en los primeros años de vida del niño, lo que tiene resultados positivos manifiestos no solo para el niño, sino también para un reparto más equitativo del trabajo de cuidados y el cambio de mentalidad tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.

62. Las políticas de licencia parental de las entidades de las Naciones Unidas son diversas. Todas las entidades encuestadas ofrecen 16 o más semanas de licencia de maternidad y cuatro o más semanas de licencia de paternidad. Varias entidades complementan las disposiciones sobre la licencia parental con otra licencia especial con sueldo que la amplía a seis meses. Por ejemplo, en 2020 el UNFPA amplió la licencia de maternidad de 16 a 24 semanas con una licencia especial con sueldo completo, y de igual modo aumentó la licencia de paternidad y adopción a 16 semanas en total. La estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género recomienda una licencia parental adicional de seis meses para el personal que se encuentra en lugares de destino no aptos para familias. ONU-Mujeres amplió la licencia de maternidad y paternidad a 32 semanas, con ocho semanas adicionales de licencia especial con sueldo completo en los lugares de destino D y E.

63. Las licencias por adopción y maternidad subrogada siguen siendo las más variadas. El 86 % de las entidades encuestadas ofrecían al menos ocho semanas de licencia por adopción. Más de la mitad de las entidades encuestadas ofrecían licencia por maternidad subrogada, bien como parte de su política de licencias parentales o bien mediante una licencia especial con sueldo. Para que las políticas de licencia parental sean flexibles y a la vez equitativas, ONUSIDA normalizó y amplió la licencia de paternidad, adopción y maternidad subrogada a 16 o 18 semanas, según el número de hijos.

64. El personal tiene diversas necesidades de cuidados que exceden las responsabilidades parentales, como las relacionadas con padres mayores, hermanos o parejas y/o familiares con discapacidades. El 46 % de las entidades encuestadas

declararon haber proporcionado mayores licencias o ayudas relacionadas con las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, en la mayoría de los casos, se utilizó la licencia especial sin sueldo o la licencia de enfermedad sin certificado médico.

65. La estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género recomienda una política estandarizada de licencias parentales que conceda licencias de maternidad, paternidad, adopción y gestación subrogada de igual duración, siempre que además se atiendan las necesidades específicas de la madre biológica antes y después del parto, de acuerdo con la recomendación de la OMS de seis meses para la lactancia y la vinculación afectiva con el niño. Varias entidades expresaron su adhesión a políticas firmes que respondan a las cuestiones de género y favorables a la familia, para todo el personal de las Naciones Unidas²⁸.

3. Cuidado infantil *in situ*

66. El 27 % de las entidades encuestadas declararon que ofrecían servicios de cuidado infantil *in situ*. Si bien las instalaciones y los servicios de cuidado infantil son esenciales en los lugares de destino aptos para familias, los funcionarios nacionales necesitan igualmente tales servicios en los lugares de destino no aptos para familias. El UNICEF en Afganistán proporciona una guardería compartida con otros organismos de las Naciones Unidas. La Casa de las Naciones Unidas en Abuya dispone de una habitación adonde los padres pueden llevar a su hijo y a un cuidador. Además, sobre la base de una evaluación de las necesidades del personal respecto del cuidado de niños, la OMPI puso en marcha un programa piloto con una guardería en las cercanías, y proporciona una contribución financiera para el acogimiento familiar de los hijos del personal de la OMPI.

4. Lactancia materna/alimentación con biberón

67. Las políticas inclusivas de lactancia materna/alimentación con biberón apoyan una crianza equitativa y la reintegración al trabajo tras la licencia parental, lo que a su vez hace avanzar el adelanto profesional de las mujeres y contribuye a la paridad de género. La mayoría de las entidades de las Naciones Unidas cuentan con una política que ofrece dos horas libres por día para la lactancia materna/alimentación con biberón. Además, la política del ITC apoya tanto la lactancia materna como la alimentación con biberón, conforme con las recomendaciones de la OMS, con el objetivo de desestigmatizar y apoyar a los padres que prefieren el uso de biberón.

68. El 73 % de las entidades encuestadas disponen de una sala destinada a la lactancia, incluso en algunas misiones como la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo. Los principales criterios relativos a una sala de lactancia son su accesibilidad, la disponibilidad de equipos adecuados y la concienciación del personal.

B. Normas de conducta

1. Discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad

69. El boletín del Secretario General sobre el tratamiento de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)) fue promulgado para asegurar que todos los funcionarios y el personal que no es de plantilla de la Secretaría de las Naciones Unidas sean tratados con dignidad y respeto.

²⁸ Achim Steiner, Administrador del PNUD, y otros, declaración conjunta titulada “One UN for family leave and childcare” del PNUD, el UNFPA, el UNICEF y ONU-Mujeres, junio de 2019. Disponible en www.unwomen.org/en/news/stories/2019/5/statement-joint-one-un-for-family-leave-and-childcare.

El boletín también tiene por objeto asegurar que el personal sea consciente de su papel y sus responsabilidades a la hora de mantener un lugar de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, acoso, incluido el sexual, y abuso de autoridad, y que si hubiere, adopte las medidas correctivas oportunas, ofreciendo al mismo tiempo apoyo adecuado a las personas objeto de tales conductas.

70. El 73 % de las entidades encuestadas ofrecieron nuevos cursos de formación para combatir el acoso y el abuso sexuales en los últimos dos años. Además, el 87 % de las entidades encuestadas tienen comunicaciones periódicas con el personal acerca de la importancia de combatir el acoso sexual ²⁹.

71. Las conductas indebidas también pueden ocurrir en línea, por lo que se alientan las iniciativas concertadas dirigidas a asegurar la tolerancia cero ante cualquier forma de discriminación, acoso, incluido el sexual, y de abuso de autoridad, tanto en los espacios de trabajo digitales como en los físicos. Aunque más de la mitad de las entidades encuestadas informaron de que todavía no era posible evaluar si habían aumentado las formas de acoso en línea en los espacios de trabajo digitales debido a la pandemia, las entidades encuestadas recomendaron la formulación de directrices y la capacitación del personal directivo superior y los dirigentes para que supervisen, prevengan y combatan el acoso en línea.

2. Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas

72. En 2017 el Secretario General creó el Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas. Su objetivo era ampliar los esfuerzos de prevención y respuesta, proteger y apoyar a las víctimas y supervivientes, reforzar la capacidad de investigación y crear un entorno de trabajo seguro y propicio. Se han hecho progresos sustanciales en esos ámbitos.

73. El Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual ha elaborado la Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, el Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Eventos del Sistema de las Naciones Unidas, la Guía para el personal directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre prevención y respuesta al acoso sexual en el lugar de trabajo y la base de datos ClearCheck^{30, 31, 32, 33}. El 91 % de las entidades encuestadas han fijado las normas mínimas de la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual; el 86 % aplica el Código de Conducta en sus eventos; el 82 % utiliza la Guía para el personal directivo; y el 87 % indicó que utiliza la herramienta de detección ClearCheck.

²⁹ Para más recursos, véase ONU-Mujeres, “Stepping up to the challenge: towards international standards on training to end sexual harassment”, febrero de 2020, disponible en www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment.

³⁰ Disponible en https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf.

³¹ Disponible en www.un.org/management/sites/www.un.org.management/files/un-system-model-code-conduct.pdf.

³² Disponible en https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_UN%20Secretariat_0.pdf.

³³ ClearCheck es una base de datos para la preselección que permite que los profesionales de recursos humanos verifiquen los antecedentes de los candidatos para evitar la contratación o recontratación de personas que han sido acusadas de acoso sexual. Disponible en <https://unsceb.org/briefing-note-clear-check>.

74. En 2021, el Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual también presentó el Manual de los investigadores sobre investigaciones de denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas³⁴. El Manual tiene por objeto reforzar la comprensión común y el enfoque de las investigaciones de denuncias de acoso sexual con vistas a intensificar las investigaciones a largo plazo. Estos esfuerzos forman parte del enfoque global de las Naciones Unidas para velar por un entorno de trabajo seguro y respetuoso, exento de acoso sexual.

75. El 77 % de las entidades encuestadas han tomado medidas para reforzar un enfoque centrado en la víctima a la hora de investigar denuncias relacionadas con el acoso sexual y la explotación y abusos sexuales. Por ejemplo, en 2018 el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión implantó un sistema de seguimiento de la asistencia a las víctimas en las operaciones de mantenimiento de la paz. El sistema capta información esencial y realza la gestión de datos, además de aumentar la capacidad de elaboración de informes y servir de herramienta de comunicación para lograr la coordinación de la asistencia a las víctimas.

C. Diversidad e inclusión

76. Los esfuerzos en pro de la paridad de género deberían complementar otros aspectos de la diversidad y la inclusión, incluida la diversidad racial y geográfica. El 71 % de las entidades encuestadas llevan a cabo iniciativas específicas sobre diversidad e inclusión. Por ejemplo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el UNFPA y ONU-Mujeres han creado recientemente puestos específicos para la coordinación de la labor de las organizaciones en materia de diversidad e inclusión. El PNUD y los Voluntarios de las Naciones Unidas pusieron en marcha conjuntamente un programa que promueve la contratación e inclusión de personas con discapacidad.

77. Juntamente con una campaña de concienciación y acción llevada a cabo en 2020, el Secretario General creó un grupo de trabajo interdepartamental sobre la lucha contra el racismo y la promoción de la dignidad para todos con el fin de formular un plan de acción estratégico y hacer recomendaciones al Secretario General sobre medidas que garanticen la igualdad de trato y la plena inclusión de todo el personal de las Naciones Unidas en la ejecución de los mandatos y las actividades de la Organización. El 76 % de las entidades encuestadas han tomado medidas concretas para combatir el racismo dentro de la fuerza de trabajo. Los encuestados informaron de que sus entidades se habían ocupado de la intersección entre género y raza, etnia u orientación sexual. Por ejemplo, en 2020 el ITC formó su primer grupo de inclusión, el que se propone aplicar un enfoque interseccional para fortalecer la cultura institucional.

78. La Estrategia de Diversidad Geográfica del Secretario General se puso en marcha en 2020 con objeto de aumentar la representación de los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados³⁵. Se destaca que la paridad de género y la diversidad geográfica son objetivos que se refuerzan mutuamente. En el pacto del personal directivo superior sobre la rendición de cuentas se incluye un objetivo de “nombramientos geográficos”. Según la encuesta bienal, el 53 % de las entidades encuestadas tienen iniciativas o programas para aumentar la representación geográfica de las mujeres. Por ejemplo, la Oficina Regional para África del PNUD

³⁴ Véase https://unsceb.org/sites/default/files/2021-05/Investigators%20Manual-March%202021_screen.pdf.

³⁵ Véase https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/OHR%20Geographical%20Diversity%20Strategy_EN_0.pdf.

y la Comisión de la Unión Africana pusieron en marcha conjuntamente el primer Programa de Becas para Jóvenes Líderes Africanas, en el que participaron más de 20 mujeres de África. En 2020, ONU-Mujeres puso en marcha la iniciativa Young Women Leaders (Mujeres Jóvenes Líderes), con el apoyo de los Voluntarios de las Naciones Unidas, para crear oportunidades profesionales en favor de un grupo diverso de mujeres jóvenes del Sur Global y fomentar la inclusión.

D. Red de coordinadores de cuestiones de género en todo el sistema

79. La existencia de una red sólida de coordinadores de cuestiones de género es un factor determinante para promover la paridad de género, ya que los coordinadores deben proporcionar apoyo al jefe de un departamento, oficina o misión en el cumplimiento de sus responsabilidades con miras a lograr la paridad de género. El apoyo activo de los coordinadores también ha sido reconocido por los Estados Miembros (véase la resolución 74/128 de la Asamblea General). La red es dirigida y coordinada por la Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones relativas a la Mujer dentro del sistema de las Naciones Unidas, y cuenta con más de 400 miembros, incluido un número creciente de coordinadores sobre el terreno.

80. Como se señala en el boletín 2008/12 del Secretario General, cada departamento, oficina, comisión regional y misión debe tener al menos un coordinador departamental de las cuestiones relativas a la mujer y un suplente. El 77 % de las entidades encuestadas informaron de que habían designado coordinadores en todas las oficinas, departamentos y misiones. Por ejemplo, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión se aseguró de que cada oficina tuviera un coordinador de cuestiones de género, incluso a nivel de Director. En algunas entidades hay hombres que cumplen funciones de coordinadores de género y muchas subrayaron que la igualdad y la paridad de género no son solo cuestiones que atañen a la mujer. El 47 % de las entidades encuestadas con lugares de destino sobre el terreno declararon haber designado coordinadores de género sobre el terreno. Por ejemplo, el PNUD promovió la adopción de especialistas multidisciplinarios en género y de equipos de coordinación en materia de género encabezados por personal directivo superior en las oficinas en los países para promover la coparticipación en la agenda sobre igualdad de género.

81. Sin embargo, menos de la mitad de los encuestados señalaron que los coordinadores de género contaban con recursos adecuados en materia de tiempo y asignación presupuestaria para desempeñar sus funciones. Sin embargo, los coordinadores de género del 66 % de las entidades encuestadas tienen acceso a datos actualizados de selección de personal que les permiten examinar el progreso de la paridad de género por categoría y departamento. Además, en casi todas las entidades encuestadas la mayoría de los coordinadores de género siguen teniendo acceso periódico al personal directivo superior para analizar las gestiones de la organización en favor de la paridad de género.

82. Según las respuestas a la encuesta, las tres dificultades principales con que tropiezan los coordinadores de género eran la competencia con el desempeño de sus funciones primarias, la falta de tiempo para cumplir las funciones de coordinadores y la falta de recursos para llevar a cabo sus funciones y establecer redes. El 34 % de los encuestados indicaron que una mejor definición del papel y las responsabilidades de los coordinadores de género con atribuciones precisas ayudaría a superar esas dificultades. Más de un tercio de los encuestados informó de que los coordinadores de género no habían podido desempeñar sus funciones durante la crisis de COVID-19 debido al aumento de la carga de trabajo y a la escasez de tiempo y recursos.

VII. Entornos con misiones

83. En las operaciones sobre el terreno de la Secretaría de las Naciones Unidas, la representación de las mujeres es del 31 %. El número (12) sin precedentes de misiones que participaron en la encuesta bienal constituye una fuente importante de información sobre las dificultades específicas de las operaciones sobre el terreno³⁶.

84. Los resultados de la encuesta revelaron cuestiones precisas relacionadas con las mujeres que trabajan en entornos con misiones, como la preocupación por la seguridad y la protección en relación con el género, las condiciones de trabajo y de vida, y la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo. Sensibilizar y resolver tales cuestiones es importante para reflejar la diversidad del personal en el seno de la organización y satisfacer las necesidades del trabajo sobre el terreno. Para acelerar el progreso de la paridad de género en el terreno y los entornos con misiones, se necesitan soluciones puntuales, adaptadas y a veces concebidas específicamente para cada lugar de destino.

1. Condiciones de trabajo y de vida

85. La mejora de las condiciones de trabajo y de vida en los entornos con misiones es uno de los ámbitos clave señalados en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género como medida prioritaria para reducir la brecha de género. La falta de privacidad o la preocupación por el riesgo para la seguridad son algunas de las preocupaciones señaladas por el personal femenino de las misiones³⁷. Más de la mitad de las misiones y oficinas de zona encuestadas tienen planes para implementar mejoras en las condiciones de trabajo y de vida del personal femenino o ya las han implementado.

86. Las condiciones de seguridad y protección difieren mucho según el lugar. Es fundamental asegurar que los entornos con misiones sean inclusivos y que se satisfagan las necesidades de seguridad de todo el personal, con el fin de atraer y retener a mujeres³⁸.

87. Algunas misiones han dado pasos positivos en este ámbito. Por ejemplo, la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana aumentó la guardia de protección para las mujeres. El Departamento de Seguridad de la Secretaría hace recomendaciones sobre las precauciones de seguridad sobre el terreno, teniendo en cuenta el impacto para los hombres y las mujeres de cualquier medida de seguridad concebida y aplicada tanto en las oficinas como en las viviendas. En 2019 el Departamento también elaboró y promulgó otras directrices con perspectiva de género para el personal de seguridad del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas en forma de un manual sobre la inclusión de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos para la

³⁶ Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur, Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán, Organización de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia y Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia.

³⁷ Véase el informe de 2021 de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna titulado “Evaluación de la cultura institucional en las operaciones de mantenimiento de la paz” (A/75/803).

³⁸ Pehrman y otros, *Make Parity a Reality*.

seguridad. El manual ofrece orientación respecto de incidentes de género relacionados con la seguridad, el género en la gestión de los riesgos para la seguridad, una guía para desarrollar estructuras de apoyo en el país y formación sobre acoso sexual, explotación y abuso sexuales.

88. En respuesta a las recomendaciones de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, el Departamento de Apoyo Operacional lleva a cabo la Iniciativa Elsie para las Instalaciones e Infraestructuras de las Misiones sobre el Terreno con el fin de mejorar la configuración de los campamentos, los alojamientos, los espacios de aseo y las instalaciones recreativas, potenciar la participación y la retención de mujeres, aumentar la seguridad general del personal y apoyar la aplicación sistemática sobre el terreno. El proyecto atiende las necesidades específicas de las mujeres civiles y uniformadas.

89. También están en marcha otras iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Por ejemplo, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán mejoró el alojamiento del personal internacional y los espacios sociales del recinto. La Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre aumentó la iluminación en torno a los alojamientos. La Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur prioriza la asignación de viviendas a las mujeres para que tengan una cocina y un espacio de aseo independientes.

2. Seguridad, salud y bienestar en el trabajo

90. La pandemia mundial puso de manifiesto la importancia fundamental de la seguridad, la salud y el bienestar en el trabajo a los efectos de contar con una fuerza de trabajo efectiva y eficiente y un componente clave de los entornos de trabajo propicios. La Dependencia de Gestión del Estrés por Incidente Crítico del Departamento de Seguridad se ocupó del crecimiento exponencial de la demanda de servicios de asesoramiento en el contexto de la pandemia mundial para todos. En la encuesta bienal se señaló que en las misiones del Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz, un total de 4.369 funcionarios y sus familias recibieron asesoramiento y apoyo emocional en 300 sesiones y que hubo 1.753 controles de seguimiento del bienestar en relación con la crisis de COVID-19.

91. Además, la disponibilidad de profesionales de la salud para satisfacer las necesidades de todo el personal demuestra que el deber de diligencia respecto de la salud y el bienestar es esencial para atraer y retener a las mujeres en los lugares de destino sobre el terreno. Por ejemplo, la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur tiene doctoras en todas las oficinas sobre el terreno. La Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán contrató a médicos internacionales y organizó visitas periódicas de consejeros del personal a las oficinas sobre el terreno. En la Misión también se concienció sobre la importancia de la gestión del estrés y se abogó por la participación de las mujeres en los comités de bienestar y otros órganos de representación. Algunas entidades ofrecieron consultas de telesalud, un mayor número de consejeros y seminarios sobre bienestar, mientras que la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia creó un equipo de tareas sobre bienestar para el personal sobre el terreno.

VIII. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

92. El 25º aniversario de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, celebrado en 2020, fue un hito para lograr el objetivo del equilibrio entre los géneros

al 50 % y un punto de encuentro para acelerar los esfuerzos, incluso mediante la aplicación de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, que estableció la hoja de ruta para lograr la paridad de género en las categorías superiores para 2021 y en todo el sistema de las Naciones Unidas en todos los niveles para 2028.

93. La representación general de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas aumentó del 44,2 % en 2017 al 45,3 % en 2019. En la mayoría de las categorías hubo mejoras modestas durante el período sobre el que se informa y algunas entidades lograron adelantos considerables. Por primera vez, la representación de las mujeres en los lugares con sedes casi alcanzó la paridad, con un 49,5 % en total. Por otro lado, la paridad se ha mantenido entre los coordinadores residentes desde 2018, se ha logrado y mantenido en los titulares de los puestos de Secretario General Adjunto y Subsecretario General a tiempo completo desde 2020, y casi se ha logrado en 2021 en los puestos de jefatura y jefatura adjunta de las misiones de mantenimiento de la paz.

94. Sin embargo, el examen de las tendencias para el período 2009-2019 muestra que el progreso general de la paridad de género en las Naciones Unidas ha sido desigual. La brecha persistente en la representación de las mujeres entre las categorías de P-2 y P-3 demuestra que la sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías de ingreso no se traduce en una representación proporcional en las categorías superiores. Además, la mejora global no ha modificado aún la correlación negativa de la representación de las mujeres y el nivel jerárquico entre las categorías de P-3 y D-2.

95. La representación de las mujeres en los lugares en que no hay sedes siguió siendo inferior a la de los lugares con sedes en todas las categorías, con una diferencia de 8,3 puntos porcentuales en general en 2019. Desde la contratación hasta la retención, se requiere una aplicación más coherente de todas las herramientas y técnicas disponibles expuestas en el presente informe para lograr la paridad de género, especialmente sobre el terreno y en los entornos con misiones.

96. A pesar de los esfuerzos realizados por la mayoría de las entidades para dar prioridad a la paridad de género durante la pandemia de COVID-19, los encuestados en la encuesta bienal informaron de que la pandemia mundial había tenido un efecto negativo en algunas de las actividades dirigidas a lograr la paridad de género. Por lo tanto, es preciso realizar esfuerzos conscientes para recuperar el terreno perdido y traducir los compromisos en acciones. Además, el impacto a largo plazo de la pandemia en la representación, el ciclo de vida profesional y el bienestar de las mujeres en las Naciones Unidas requiere un seguimiento específico y periódico. La pandemia también creó nuevas oportunidades para el cambio de la cultura institucional, ya que las modalidades de trabajo alternativas hicieron que la flexibilidad fuera una realidad. Deben promoverse las modalidades de trabajo flexibles para todo el personal, a fin de fomentar un reparto más equitativo del trabajo remunerado y no remunerado y lograr que las Naciones Unidas sean un lugar de trabajo más atractivo e inclusivo.

97. Es evidente que no hay una única dificultad considerablemente desproporcionada que obstaculice el progreso hacia la paridad de género, sino más bien múltiples dificultades que interactúan y exigen la adopción de medidas concretas y mensurables. Es necesario realizar esfuerzos complementarios para reforzar la diversidad y la inclusión en el seno de la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas, incluida la diversidad geográfica equitativa.

98. Los coordinadores de cuestiones de género son agentes de cambio en lo que respecta a orientar y aplicar con éxito prácticas y políticas dirigidas a promover la paridad de género y la creación de entornos de trabajo propicios. Ellos refuerzan y

facilitan el mandato de ONU-Mujeres de supervisar la implementación, las dificultades y los progresos en todo el sistema y presentar informes al respecto.

B. Recomendaciones

99. Según se recomendaba en el informe anterior, es necesario acelerar los esfuerzos en favor de la paridad de género mediante una amplia gama de medidas para subsanar los impedimentos para alcanzar y mantener la paridad en el sistema de las Naciones Unidas. Es indispensable destacar los beneficios de la paridad de género para todo el personal y la Organización en su conjunto.

100. Se alienta a todas las entidades, los directivos y el personal a familiarizarse con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y sus recomendaciones para la adopción de medidas y de objetivos que abarcan todos los ámbitos, desde la rendición de cuentas hasta las medidas especiales y actividades específicas para las misiones.

101. Se alienta a las entidades a reforzar la rendición de cuentas por la aplicación de las medidas presentadas en el informe, entre otras cosas actualizando y supervisando periódicamente sus planes de implementación específicos para cada entidad y ocupándose de los posibles impedimentos. Los mecanismos de rendición de cuentas, como las evaluaciones del desempeño y los pactos del personal directivo, son esenciales para asegurar el progreso hacia la paridad de género.

102. Se alienta al personal directivo superior a que sigan demostrando en forma visible su compromiso con el logro de la paridad de género y a que adopten medidas concretas, entre otras cosas, mediante mensajes coherentes y la adopción de medidas especiales de carácter temporal. El seguimiento en tiempo real de los progresos, como el sitio web sobre paridad de género de la Secretaría de las Naciones Unidas, debería reproducirse y ponerse a disposición del público en todo el sistema de las Naciones Unidas.

103. Se alienta a todas las entidades de las Naciones Unidas a que apliquen las recomendaciones de las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas y las directrices similares correspondientes a las operaciones sobre el terreno a fin de crear entornos de trabajo inclusivos en pro de la paridad de género. En ese sentido, las entidades deberían proporcionar recursos financieros y humanos suficientes para el cambio institucional y para superar los impedimentos ya señalados para el progreso. Para evitar los reveses de la crisis de COVID-19, las entidades deben redoblar los esfuerzos hacia la paridad de género.

104. Deben realizarse encuestas globales del personal y las entrevistas obligatorias de fin de servicio para evaluar las ramificaciones de la cultura institucional para las mujeres, orientar la adopción de medidas concretas y comprender mejor los motivos de las separaciones del servicio.

105. Además, las entidades deben observar de cerca los efectos de la pandemia en el personal, centrándose en su impacto en las mujeres y en su salud y bienestar, así como en la integración de su vida profesional y personal.

106. El mandato de los coordinadores de cuestiones de género y de los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer debería actualizarse y racionalizarse a fin de reflejar la evolución de las necesidades institucionales e intensificar los esfuerzos interinstitucionales para lograr la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, las entidades deben:

a) Nombrar coordinadores de cuestiones de género y coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer, así como sus suplentes, en cada departamento, servicio u oficina, incluida una oficina fuera de la Sede; una misión política especial o misión de mantenimiento de la paz; una comisión regional; una oficina de coordinador residente o regional; o cualquier otra dependencia encargada de la ejecución de las actividades programadas. Las grandes entidades deben tener múltiples coordinadores de cuestiones de género o coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer;

b) Proporcionar a los coordinadores de cuestiones de género y los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer niveles jerárquicos y de responsabilidad adecuados, acceso a las estadísticas de selección y representación del personal y una asignación adecuada de tiempo, recursos financieros y capacitación pertinente y las oportunidades de promoción necesarias para el desempeño de sus funciones esenciales;

c) Incluir activamente a los coordinadores de cuestiones de género y los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en la planificación de la fuerza de trabajo, el proceso de selección y las actividades de divulgación para alcanzar los objetivos de paridad de género;

d) Seguir designando hombres en calidad de coordinadores de cuestiones de género y coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer;

e) Seguir coordinando y colaborando con la Oficina del Coordinador de las Cuestiones relativas a la Mujer en el sistema de las Naciones Unidas en ONU-Mujeres sobre la base de su mandato y utilizar sus orientaciones y herramientas sustantivas, incluidas las Enabling Environment Guidelines y las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas destinadas a las operaciones sobre el terreno.

107. Respecto de todas las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores, en particular para los puestos sobre el terreno, se alienta a las entidades a que exijan la rendición de cuentas por la selección y eliminen los prejuicios en las políticas y actitudes que inciden en la selección de mujeres. Las entidades deben:

a) Hacer anuncios de vacantes inclusivos y realizar esfuerzos conscientes para maximizar la reserva de talentos y aumentar la diversidad aplicando un lenguaje con perspectiva de género, distinguiendo las aptitudes y la experiencia consideradas esenciales y deseadas y eliminando la información personal del proceso de selección;

b) Considerar la posibilidad de excluir la experiencia sobre el terreno como requisito para las distintas categorías como medio de mejorar la movilidad y la paridad de género;

c) Considerar la posibilidad de suspender temporalmente los requisitos restrictivos en las descripciones de puestos, eliminando los requisitos de tiempo en el puesto o los relacionados con el número de traslados laterales o la modalidad de contrato;

d) Llevar a cabo una labor de divulgación específica para aumentar el número de mujeres candidatas, incluso mediante listas de preselección;

e) Velar por la diversidad de los paneles de entrevistas y por que los directivos contratantes y el personal reciban formación periódica acerca de los prejuicios inconscientes;

f) Considerar la representación geográfica y la paridad de género a la hora de crear carteras de candidatas cualificadas y en las gestiones de contratación;

g) Reforzar las carteras de candidatas cualificadas en colaboración con los Estados Miembros, las universidades nacionales y redes especializadas, especialmente en los sectores tradicionalmente dominados por los hombres.

108. Es preciso adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar el progreso de la paridad de género. La instrucción administrativa [ST/AI/2020/5](#) debe aplicarse de forma coherente en las selecciones y nombramientos para cada categoría en la que una entidad no haya alcanzado la paridad de género. Se alienta la comunicación periódica acerca del empleo de la instrucción administrativa [ST/AI/2020/5](#), especialmente entre las entidades sobre el terreno.

109. En el contexto del creciente número de personal de la Secretaría de las Naciones Unidas que se jubila, las entidades deberían aprovechar la situación como una oportunidad para mejorar la representación de las mujeres e invertir en el desarrollo de las perspectivas de carrera, los procesos internos y la planificación estratégica de la fuerza de trabajo y la sucesión en los cargos, especialmente sobre el terreno y en las misiones.

110. La falta de oportunidades de desarrollo profesional para el personal de nivel medio fue considerada como el principal impedimento para alcanzar la paridad de género en la categoría de P-4 y categorías superiores. También se registra una brecha considerable entre la representación de las mujeres en los niveles de ingreso y en las categorías superiores. Por consiguiente, las entidades deben aplicar un conjunto amplio de medidas para apoyar el desarrollo de las perspectivas de carrera de las mujeres, especialmente en la mitad de la carrera, incluida la creación de entornos de trabajo propicios en los que las mujeres puedan prosperar y progresar en sus carreras; mediante políticas, medidas e iniciativas de apoyo a la integración de la vida personal y profesional; la superación de los estereotipos; y la creación de oportunidades de carrera, por ejemplo, mediante la movilidad interinstitucional, las listas de preselección compartidas y el tratamiento de las candidatas de las organizaciones participantes del sistema de las Naciones Unidas como candidatas internas, al tiempo que se aprovechan las recomendaciones de las Enabling Environment Guidelines y las directrices para crear un entorno propicio en el sistema de las Naciones Unidas destinadas a las operaciones sobre el terreno.

111. El personal directivo superior, incluidos los coordinadores residentes y los jefes de organismos y misiones, deben liderar y coordinar los esfuerzos en pro de la paridad de género y crear entornos de trabajo propicios en los equipos de las Naciones Unidas en los países, en cooperación con ONU-Mujeres y otras entidades pertinentes, y con su asesoramiento sustantivo y técnico. Entre esas medidas cabría incluir las siguientes:

a) Añadir metas de paridad de género en los planes de trabajo anuales de los equipos de las Naciones Unidas en los países y los coordinadores residentes, y supervisar y seguir las tendencias hacia ese objetivo;

b) Al tiempo que se centran en la integración de la perspectiva de género en los programas, los grupos temáticos de género también pueden ser aprovechados para apoyar el adelanto de la paridad de género y de un entorno propicio, según sea oportuno.

112. Las políticas de movilidad deben apoyar el desarrollo profesional y la retención de los funcionarios, facilitando la integración de su vida personal y profesional durante toda la carrera. Ello incluye el ofrecimiento de oportunidades para el empleo de los cónyuges y la designación de lugares de destino aptos para familias para considerar no sólo las preocupaciones de seguridad, sino también otros aspectos, como la disponibilidad de asistencia médica, escuelas e instalaciones recreativas en el lugar de destino.

113. Se recomienda a las entidades que promuevan la integración de la vida profesional y personal de todo el personal, lo que incluye la promoción y la aplicación de modalidades de trabajo flexibles y soluciones flexibles específicas para cada lugar de destino, así como la actualización de las políticas correspondientes sobre la base de las lecciones aprendidas de la pandemia mundial, el estudio de las tareas o funciones laborales que pueden realizarse a distancia y la supervisión para asegurar una aplicación coherente.

114. Las políticas relativas a la licencia de maternidad, paternidad, adopción y maternidad subrogada deberían sustituirse por una política normalizada de licencia parental de seis meses de duración para promover la igualdad en el cuidado de los hijos. Además, las entidades deberían:

- a) En la medida de lo posible, ampliar la cobertura de la licencia parental al personal que trabaja en régimen de larga duración y que no es de plantilla;
- b) Abordar las necesidades de atención más amplias de los miembros del personal y proporcionar licencias adicionales y flexibilidad cuando sea posible;
- c) Proporcionar tiempo libre apropiado para que los padres alimenten a sus hijos y asegurar la disponibilidad de instalaciones especialmente diseñadas para la lactancia materna y la alimentación con biberón;
- d) Considerar la posibilidad de reembolsar un porcentaje de los gastos de guardería, que también podrían ampliarse para cubrir los gastos asociados con el cuidado de padres ancianos y/o de personas dependientes con discapacidad;

115. Deberían redoblarse los esfuerzos dirigidos a prevenir, combatir y eliminar el acoso sexual en todo el sistema, en plena consonancia con la labor del Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas. Es necesario seguir supervisando y aplicando los mecanismos de rendición de cuentas, así como promover entornos de trabajo propicios en los que no se tolere la impunidad. La difusión de conocimientos para el intercambio de buenas prácticas con las distintas partes interesadas sigue siendo fundamental. Las entidades deben:

- a) Aplicar un enfoque centrado en la víctima en todos los casos de mala conducta y demostrar tolerancia cero hacia la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad tanto en línea como en persona;
- b) Seguir armonizando las medidas con la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual.
- c) Aplicar el Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Eventos del Sistema de las Naciones Unidas en todos los eventos de las Naciones Unidas, tanto en línea como en persona;
- d) Utilizar la Guía para el personal directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre prevención y respuesta al acoso sexual en el lugar de trabajo;

e) Utilizar la base de datos ClearCheck para la preselección de candidatos;

f) Consultar y aplicar sistemáticamente el Manual de los investigadores sobre investigaciones de denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas.

116. Todas las formas de discriminación, incluido el racismo, deben ser combatidas mediante la aplicación de las normas y los marcos vigentes, así como mediante la sensibilización, la creación de capacidades y los planes de acción específicos para cada entidad.

117. Para que las Naciones Unidas tengan en cuenta el principio de la distribución equitativa de puestos entre hombres y mujeres en todas las entidades, dentro de todas las dependencias y en todas las categorías, se insta a los Estados Miembros a que apoyen la enmienda de las disposiciones pertinentes del Estatuto y Reglamento del Personal para reconocer el objetivo de la paridad de género y la igualdad de oportunidades para todos. En el caso de las categorías superiores de las Naciones Unidas, se alienta a los Estados Miembros a reforzar la sostenibilidad de la paridad de género en esos niveles proponiendo candidatas para dichos puestos.

Anexo I

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo en todos los lugares de destino, por entidad, al 31 de diciembre de 2019

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar		Subtotal		Porcentaje de mujeres
	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	Hom-bres	Mujeres	
ACNUR	0	0	224	268	662	537	498	435	183	163	94	55	20	21	2	2	1 683	1 481	46,8
CCPPNU	0	0	1	1	24	24	27	18	10	9	5	4	1	0	1	0	69	56	44,8
CICE	0	0	8	2	43	13	26	3	13	4	2	0	1	0	0	0	93	22	19,1
CIF-OIT	0	3	3	9	11	3	13	11	12	6	1	0	1	0	0	0	41	32	43,8
CIJ	0	0	14	6	3	13	6	8	3	2	1	0	1	0	1	0	29	29	50,0
CMNUCC	0	0	37	21	44	38	34	18	8	8	5	2	1	0	1	1	130	88	40,4
FAO	19	48	66	112	173	196	351	228	232	83	58	22	27	7	14	3	940	699	42,6
FIDA	1	3	22	29	56	45	47	53	60	28	13	9	3	2	5	0	207	169	44,9
ITC	3	3	29	38	30	31	27	15	19	5	3	1	0	1	0	1	111	95	46,1
Naciones Unidas	0	12	469	615	2 067	1 743	2 220	1 598	1 079	668	379	227	117	80	67	59	6 398	5 002	43,9
OACI	1	1	13	13	53	36	132	42	68	18	16	4	4	1	0	1	287	116	28,8
OIEA	3	12	78	73	282	152	370	171	271	60	31	15	4	2	7	2	1 046	487	31,8
OIM	7	3	124	144	200	191	175	122	58	40	29	14	11	5	1	1	605	520	46,2
OIT	2	8	45	76	115	146	216	213	205	122	46	24	13	10	6	4	648	603	48,2
OMI	0	1	9	17	17	22	26	12	21	11	10	4	5	1	1	0	89	68	43,3
OMM	0	0	18	19	21	20	40	36	35	10	11	2	8	2	2	1	135	90	40,0
OMPI	1	2	19	41	89	91	101	87	74	36	38	20	12	2	7	2	341	281	45,2
OMS	3	5	47	78	197	219	448	387	387	302	136	73	27	16	13	12	1 258	1 092	46,5
OMT	2	6	3	0	3	4	6	8	4	4	2	0	1	0	2	0	23	22	48,9
ONUDI	1	0	6	15	38	22	44	33	52	18	20	4	2	1	1	0	164	93	36,2
ONU-Mujeres	0	1	5	61	29	89	26	124	19	85	2	20	2	6	0	3	83	389	82,4
ONUSIDA	0	0	7	17	19	21	31	53	67	61	20	15	6	3	0	3	150	173	53,6
OPS	1	1	17	27	38	51	123	116	26	21	9	6	2	0	0	0	216	222	50,7
PMA	2	2	65	93	354	267	219	174	170	142	71	52	38	13	4	2	923	745	44,7

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar		Subtotal		Porcentaje de mujeres
	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	Hom-bres	Muje-res	
PNUD	3	4	102	155	263	256	419	310	285	199	101	81	35	26	5	7	1 213	1 038	46,1
Secretaría de la CAPI	0	0	1	3	2	1	4	2	2	2	2	1	0	1	2	0	13	10	43,5
UIT	0	3	30	31	65	52	77	48	50	25	15	1	2	1	4	1	243	162	40,0
UNESCO	9	20	94	150	162	177	128	134	90	41	24	28	9	11	7	4	523	565	51,9
UNFPA	1	1	25	55	52	73	123	86	100	100	38	34	10	6	1	2	350	357	50,5
UNICEF	1	4	125	204	610	604	734	784	426	318	60	52	19	22	2	2	1 977	1 990	50,2
UNITAR	0	0	2	4	5	4	1	4	3	1	7	2	0	0	1	0	19	15	44,1
UNOPS	0	5	34	24	129	54	90	58	56	25	12	9	10	5	2	2	333	182	35,3
UNRWA	0	0	3	2	23	20	37	44	20	15	13	4	7	0	1	1	104	86	45,3
UNSSC	0	0	0	0	4	5	2	7	3	1	0	0	1	0	0	0	10	13	56,5
UNU	0	0	5	9	9	6	6	8	4	5	6	5	2	1	2	0	34	34	50,0
UPU	0	0	5	6	27	11	17	5	10	4	4	0	4	0	2	0	69	26	27,4
Total	60	148	1 755	2 418	5 919	5 237	6 844	5 455	4 125	2 642	1 284	790	406	246	164	116	20 557	17 052	45,3

Anexo II

**Entidades que respondieron a la encuesta bienal de 2021 sobre
el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de
las Naciones Unidas**

<i>Entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas</i>		
<i>Entidades de las Naciones Unidas</i>	<i>Departamentos y Oficinas</i>	<i>Departamentos y Oficinas</i>
Centro de Comercio Internacional (ITC)	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP);	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL)
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres);	Oficina de Asuntos de Desarme	
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)	Departamento de Seguridad	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (ONUVT)
Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán (UNMOGIP)
Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR)	Departamento de Apoyo Operacional	
Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI)	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia (UNVMC)
Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)	
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)	Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión	Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia (UNSOS)
Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA)	Oficina de Asuntos Jurídicos	
Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA)	Oficina de las Naciones Unidas en Viena/Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí (MINUSMA)
Organización de Aviación Civil Internacional (OACI)	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID)
Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI)	Departamento de Comunicación Global	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán (UNAMA)

<i>Entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas</i>		
<i>Entidades de las Naciones Unidas</i>	<i>Departamentos y Oficinas</i>	<i>Departamentos y Oficinas</i>
Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO);	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA)
Organización Marítima Internacional (OMI)	Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP)
Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI);	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	
Organización Mundial del Comercio (OMC)	Oficina del Coordinador Especial para el Proceso de Paz de Oriente Medio	
Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA)	Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO);	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK)
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y Departamento de Operaciones de Paz	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur (UNMISS)
Secretaría de las Naciones Unidas	Oficina de Lucha contra el Terrorismo	
	Secretaría de la Comisión de Administración Pública Internacional	
	Oficina del Tribunal Especial en el Líbano	
	Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	
	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	
Universidad de las Naciones Unidas (UNU)	Oficina de Administración de Justicia de las Naciones Unidas	