



Asamblea General

Distr. general
18 de julio de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo octavo período de sesiones
Tema 26 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 [76/142](#) 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 2020 y el 31 de diciembre de 2021. Desde la publicación del informe anterior ([A/76/115](#)), que abarcaba del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado del 45,3 % al 47,0 %. La paridad de género en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, así como de Coordinador Residente, se mantuvo durante todo el período a que se refiere el informe. Además, la representación de las mujeres en los lugares con sede alcanzó por primera vez la paridad con un 51,3 %.

El Secretario General, en su informe de 2021 titulado “Nuestra Agenda Común” ([A/75/982](#)), hizo hincapié en que sigue determinado a lograr la paridad de género para 2028. El año 2022 marcó el quinto aniversario de su estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Desde su puesta en marcha en 2017, se han implementado diversas iniciativas políticas importantes.

Si bien se han logrado progresos significativos, todavía siguen existiendo desafíos. La representación de las mujeres durante el período que abarca el informe siguió siendo más alta en las categorías iniciales, es decir, P-1 y P-2, y progresivamente más baja entre el personal de categoría intermedia y superior. Persisten lagunas a partir de la categoría P-4, en particular en D-2. Además, la representación de las mujeres

Nota: En el presente documento se ha empleado el masculino genérico en algunos casos para aligerar el texto, entendiéndose que se aplica tanto a mujeres como a hombres.

* [A/78/150](#).



sigue siendo menor o avanza más lentamente en los lugares sin sede, en particular sobre el terreno y en entornos con misiones. Aunque la paridad de género estuvo a punto de alcanzarse cuando la representación de las mujeres entre los jefes y los jefes adjuntos de misiones alcanzó el 48 % en junio de 2021, los cambios de liderazgo en los dos años transcurridos hasta junio de 2023 provocaron un retroceso hasta el 38 %. La representación de las mujeres durante el período a que se refiere el informe en los lugares sin sede alcanzó el 42,8 %, es decir, aumentó un 1,6 % respecto al período anterior. Desde la contratación a la retención, es necesario utilizar y aplicar de forma más coherente y selectiva todas las herramientas y técnicas disponibles que se indican en el presente informe para cerrar la brecha en la representación de las mujeres entre los lugares con y sin sede.

En el presente informe se examinan tanto los avances como los impedimentos en el camino hacia la paridad de género durante el período en cuestión, así como la evolución entre 2021 y 2023 cuando resulta pertinente y está disponible la información correspondiente. De acuerdo con el mandato de la Asamblea General, el informe contiene una evaluación del impacto continuado de la pandemia de COVID-19 en el bienestar del personal femenino, un análisis de los planes de aplicación actualizados específicos de cada entidad para lograr la paridad en 2028 y recomendaciones destinadas a ayudar a las entidades del sistema de las Naciones Unidas a alcanzar la paridad de género. La creación de entornos de trabajo propicios sigue siendo vital para alcanzar y mantener la paridad de género.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaciones	4
I. Introducción	6
II. Logros, dificultades y enseñanzas extraídas	8
A. Encuesta bienal sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	8
B. Planes de aplicación actualizados y avances	9
III. Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	11
A. Representación por categoría	11
B. Tendencias	13
C. Representación por lugar de destino	14
D. Coordinadores residentes	15
E. Representación por entidad	16
IV. Ciclo de vida profesional: contratación, retención, progresión en la carrera y gestión de talentos	17
A. Divulgación, contratación y presentación de candidaturas	18
B. Selección del personal	19
C. Ascensos y gestión de talentos	19
D. Separaciones del servicio	20
V. Liderazgo y rendición de cuentas	21
VI. Creación de un entorno propicio	22
A. Integración de la vida profesional y personal	22
B. Normas de conducta	24
C. Diversidad e inclusión	25
D. Red de coordinadores de cuestiones de género en todo el sistema	26
E. Impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres que forman parte del personal ..	27
VII. Entornos con misiones	27
VIII. Conclusiones y recomendaciones	29
A. Conclusiones	29
B. Recomendaciones	30
Anexos	
I. Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por entidad, al 31 de diciembre de 2021	36
II. Entidades que respondieron a la encuesta bienal sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	38
III. Entidades que actualizaron su plan de aplicación para 2022-2024	40

Abreviaciones

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	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
COVID-19	Enfermedad por el coronavirus de 2019
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
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
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
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
UNMISS	Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
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 de las Naciones Unidas desde que asumió el cargo en 2017. En la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, el Secretario General se comprometió personalmente a alcanzar la paridad en el nivel directivo superior a finales de 2021 y en todas las categorías de todo el sistema para 2028. Desde el lanzamiento de la estrategia se han conseguido varias primicias. En 2018 se logró por primera vez la paridad en el Grupo Superior de Gestión y entre los coordinadores residentes. En 2020 se alcanzó en los nombramientos para los puestos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto a tiempo completo, que son prerrogativa del Secretario General. En 2021 se consiguió la paridad en los lugares con sede, con una proporción de mujeres del 51,3 %, y la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas marcó un máximo histórico con un 47 %.

2. De conformidad con la resolución 76/142 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 crear un entorno propicio y avanzar hacia el objetivo reafirmado de lograr el equilibrio de género en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas¹. En el informe se exponen los avances y los impedimentos para alcanzar la paridad de género durante el período en cuestión, así como la evolución entre 2021 y 2023 cuando resulta pertinente y se dispone de información al respecto. Tal como estipula la Asamblea en la resolución 76/142, el informe también contiene un análisis del impacto de la pandemia mundial de COVID-19 en el bienestar del personal femenino, así como actualizaciones de los planes de aplicación específicos de cada entidad para impulsar la paridad.

3. El análisis se basa en diversas fuentes principales. En primer lugar, las 36 entidades enumeradas en el anexo I del presente informe proporcionaron a la JJE estadísticas sobre el personal, las vacantes y las separaciones del servicio². En segundo lugar, el informe contiene un análisis del resultado de la encuesta bienal de todo el sistema³ sobre políticas y prácticas relacionadas con la paridad de género, cuyas respuestas fueron consolidadas por la red de coordinadores de cuestiones de género⁴ de las Naciones Unidas para cada entidad. Como se indica en el anexo II del presente informe, se recibieron respuestas a la encuesta bienal de 77 entidades, de las cuales 47 eran entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas (departamentos, oficinas o misiones políticas especiales o de mantenimiento de la paz) y 30 eran organismos especializados, fondos o programas. Además, el informe incorpora un

¹ 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.

² Los datos han sido verificados por la JJE y abarcan el período a que se refiere el informe.

³ En 2023, ONU-Mujeres llevó a cabo la encuesta bienal más reciente 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, así como acerca de otros ámbitos relacionados con la creación de entornos de trabajo propicios. En total, 77 entidades de la Secretaría y organismos, fondos y programas (enumerados en el anexo II del presente informe) completaron la encuesta, y sus aportaciones se reflejan en el presente informe. Las preguntas relacionadas con las políticas se dirigieron exclusivamente a los organismos, fondos y programas que figuran en la primera columna del anexo II.

⁴ La Secretaría utiliza el término “Coordinador/a de las Cuestiones relativas a la Mujer” y se guía por el boletín del Secretario General sobre las entidades coordinadoras departamentales para las mujeres de la Secretaría (ST/SGB/2008/12). El resto del sistema de las Naciones Unidas utiliza el término “coordinadores de cuestiones de género”. Los 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.

análisis de los planes de aplicación específicos de cada entidad para alcanzar la paridad de género. A fecha de julio de 2023, 91 entidades habían remitido sus informes sobre la situación y planes de aplicación actualizados, incluidas 65 entidades de la Secretaría y 26 organismos especializados, fondos o programas, tal como figura en el anexo III del presente informe.

4. Además, este informe se basa en los conocimientos especializados de la Entidad de ONU-Mujeres, de conformidad con su mandato, sobre la gestión y coordinación de 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 línea⁵. El tablero para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género proporciona datos actualizados periódicamente sobre la representación de las mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas⁶.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género

5. En 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing enunció en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer el objetivo de alcanzar la paridad de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. 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”.

6. En 2022 se conmemoró el quinto aniversario de la puesta en marcha de la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género. Desde su introducción, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas han alcanzado hitos importantes en este ámbito, como la formulación y la aplicación de políticas y prácticas para atraer, contratar y ascender a las mujeres y la creación de entornos de trabajo propicios para una mayor inclusión. El número de entidades de las Naciones Unidas que han alcanzado la paridad de género aumentó de 5 en 2017 a 27 en 2023. Para seguir avanzando, se pidió a las entidades de las Naciones Unidas que elaboraran planes de aplicación actualizados sobre la paridad de género para el período de 2022 a 2024.

7. El Secretario General ha subrayado la importancia de promover la paridad de género, incluso a través de medidas especiales, por ejemplo en su informe de 2021 titulado “Nuestra Agenda Común” (A/75/982), donde reiteró su voluntad de lograr la paridad de género para 2028.

8. En los últimos años se han aprobado diversas iniciativas políticas importantes. El 1 de julio de 2022, se promulgó una instrucción administrativa revisada sobre el sistema de selección de personal (ST/AI/2010/3/Rev.1) en la que se establecía que, en lo sucesivo, el personal podía optar a las vacantes independientemente de la categoría que ocupasen. La medida fue concebida para ofrecer oportunidades de carrera más amplias y accesibles a todos, incluidas las mujeres y el personal en puestos subalternos. En la instrucción administrativa sobre reducciones o reestructuraciones de plantilla que den lugar a la rescisión de nombramientos (ST/AI/2023/1), aprobada en 2023, el género figura como uno de los tres criterios de desempate en el examen comparativo que determina el orden de preferencia al

⁵ Véase <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>.

⁶ Véase www.tinyurl.com/undp-unw-dashboard.

considerar a los funcionarios para su retención en la entidad que va a aplicar recortes de personal. Esto significa que, si no se ha alcanzado la paridad en cada nivel dentro de cada categoría en la entidad, los miembros del personal del género infrarrepresentado se posicionarán más alto en los procesos internos de clasificación que determinan la retención. De conformidad con la resolución 77/256 de la Asamblea General, aprobada en 2022 y vigente desde el 1 de enero de 2023, las disposiciones sobre las licencias de maternidad, paternidad y por adopción han sido sustituidas por una disposición estandarizada que prevé una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores y un período de licencia adicional de 10 semanas para las madres que den a luz.

9. Se han emprendido iniciativas adicionales para hacer frente y responder a desafíos relacionados con la paridad de género específicos del personal sobre el terreno. Las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno dirigidas al sistema de las Naciones Unidas, elaboradas por ONU-Mujeres, se están aplicando de forma más generalizada. Las directrices ofrecen recomendaciones y buenas prácticas acerca de la integración de la vida profesional y personal, normas de conducta, seguridad y protección, seguridad, salud y bienestar ocupacionales, contrataciones, gestión de talentos y retención del personal, y liderazgo, implementación y rendición de cuentas. Esas directrices se basan en las directrices para crear un entorno propicio dirigidas al sistema de las Naciones Unidas propuestas por el Secretario General en 2019. Además, en 2021 se puso en marcha el tablero para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género para observar y realizar un seguimiento trimestral de las iniciativas de todo el sistema en materia de paridad de género por entidad, grado, categoría de personal, grupo etario y lugar de destino, incluidos los equipos de las Naciones Unidas en los países.

10. El centro de conocimientos para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la lucha contra el acoso sexual⁷ es un repositorio en línea de recursos, mejores prácticas y herramientas relacionadas con las iniciativas que emprende el sistema de las Naciones Unidas para prevenir y combatir el acoso sexual; fue desarrollado y puesto en marcha por ONU-Mujeres en 2023, en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, en el contexto del Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas.

II. Logros, dificultades y enseñanzas extraídas

A. Encuesta bienal sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas

11. En la encuesta bienal sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, el 93 % de las entidades encuestadas señalaron que la sensibilización respecto a la paridad de género y la atención que se le presta habían aumentado, frente a un 88 % en 2021. Otro logro clave fue conseguir la implicación activa y el respaldo del personal directivo superior y los administradores, un avance señalado por el 77 % de los encuestados frente al 73 % en el pasado. Los resultados de la encuesta mostraron que el apoyo del personal directivo resulta fundamental para la concienciación, que después se transmite en cascada al resto del personal, y es un requisito indispensable para el cambio institucional.

12. El 75 % de las entidades encuestadas declararon haber avanzado en el fomento de un entorno de trabajo propicio, lo que supone un aumento de cuatro puntos porcentuales desde la encuesta anterior. Más del 80 % de las entidades encuestadas

⁷ Véase <https://shknowledgehub.unwomen.org/>.

habían modificado sus políticas de licencia parental para adaptarlas a la resolución [77/256](#) de la Asamblea General y el 86 % de ellas manifestaron que disponían de un espacio específico para la lactancia. Todas las entidades ofrecen algún tipo de modalidad de trabajo flexible y muchas siguen dando prioridad a la conciliación de la vida personal y laboral.

13. El 80 % de las entidades encuestadas ha avanzado hacia la paridad de género en su organización. Sin embargo, los resultados de la encuesta indican que todavía persisten diversas dificultades para la aplicación de la estrategia sobre la paridad de género: el 75 % de los encuestados mencionaron la falta de los recursos presupuestarios necesarios y otros la ausencia de la obligación de rendir cuentas por las decisiones de contratación, una reserva limitada de talentos y la complejidad de alcanzar el equilibrio entre las diferentes prioridades en la selección y la contratación.

14. El progreso también ha sido desigual en las diferentes entidades y categorías y persisten las dificultades en los lugares en que no hay sedes, donde la representación de las mujeres sigue siendo inferior que en los lugares con sede. Aunque la paridad de género estuvo a punto de alcanzarse cuando la representación de las mujeres entre los jefes y los jefes adjuntos de misiones alcanzó el 48 % en junio de 2021, los cambios de liderazgo en los dos años transcurridos hasta junio de 2023 provocaron un retroceso hasta el 38 %. Además, los avances hacia la consecución de la paridad de género a partir de la categoría P-4 han sido sistemáticamente más lentos que en las categorías P-1, P-2 y P-3.

15. Algunas entidades encuestadas declararon que las dificultades se han debido, entre otras cosas, al reducido número de candidatas. El reto de alcanzar y mantener la paridad de género en las jefaturas y jefaturas adjuntas de misión se ha visto agravado por el panorama mundial del liderazgo, que afecta al tamaño de la reserva de talentos femeninos para los nombramientos políticos de mayor rango, puestos donde suele requerirse experiencia diplomática y política de alto nivel.

16. Un factor que podría estar contribuyendo a esa situación son los prejuicios inconscientes al interpretar las cualificaciones de cada candidato. En el UNICEF se aumentó la representación de las mujeres en la categoría P-5 desde un 43 % hasta cerca del 49 % en 18 meses a través de medidas especiales de carácter temporal y durante el proceso se extrajeron valiosas lecciones. Ese logro arrojó luz sobre la omnipresencia de los prejuicios sexistas en el proceso de contratación y destacó la importancia de adoptar iniciativas destinadas a combatir tales prejuicios. Asimismo, subrayó la necesidad de llevar a cabo actividades de captación de talentos entre una amplia variedad de candidatos internos y externos.

B. Planes de aplicación actualizados y avances

17. En 2022, se pidió a todas las entidades de las Naciones Unidas que presentaran planes de aplicación actualizados específicos para el período de 2022 a 2024, la segunda actualización desde que en 2018 se elaboraron los planes iniciales en consonancia con la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género. Un análisis de los planes de aplicación mostró que la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas han logrado avances impresionantes en la creación de una estructura con perspectiva de género para afrontar las desigualdades y los prejuicios en la contratación, la selección de personal, los compromisos en materia de ascensos y liderazgo, el refuerzo de la rendición de cuentas para los objetivos de paridad de género y el fomento de entornos de trabajo propicios.

18. La mayoría de las entidades que habían avanzado de forma notable en la consecución de los objetivos de paridad de género disponían de planes de aplicación centrados en:

a) **Demostrar liderazgo y fomentar la rendición de cuentas.** Los planes de aplicación fructíferos contenían objetivos concretos con funciones y responsabilidades claramente definidas que fomentan la rendición de cuentas. Además, incorporaban una amplia variedad de mecanismos de rendición de cuentas en todas las categorías de personal, como indicadores clave del desempeño o autoevaluaciones y evaluaciones de supervisión de la aportación a los objetivos de paridad de género. Esos planes tenían asimismo en común el uso selectivo e intencionado de las medidas especiales de carácter temporal para alcanzar un objetivo concreto. Por ejemplo, se añadieron objetivos de paridad de género a los pactos del personal directivo superior de la Secretaría y se informó anualmente al Secretario General sobre los avances a través de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas. Además, en la Secretaría se realizó un seguimiento de los objetivos de paridad de género a través de tableros de gestión específicos para cada entidad y los avances generales se comunicaron con una periodicidad anual al Comité de Gestión;

b) **Recopilar y analizar datos desglosados por sexo.** Este constituyó un punto de partida clave para los planes de aplicación más eficaces y para las organizaciones que avanzaron de manera notable. Varias entidades iniciaron el proceso de elaboración de planes de aplicación desglosando por sexo los datos de la encuesta sobre la implicación del personal y dedicando tiempo y recursos al debate de esa cuestión. Esto permitió detectar carencias y oportunidades de mejora y, posteriormente, elaborar planes adaptados a las necesidades específicas de cada organización. Además, también resultó importante el seguimiento continuo para precisar los ajustes necesarios y llevarlos a cabo;

c) **Fomentar una cultura institucional inclusiva.** Las entidades que se concentraron en aplicar las recomendaciones de las directrices para crear un entorno propicio y las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno también lograron avanzar hacia la paridad de género. Entre otras cosas, para ello mantuvieron una estrecha colaboración entre la dirección y los coordinadores de cuestiones de género. Varias entidades señalaron que se debía seguir trabajando para garantizar que las mujeres estuvieran empoderadas en sus funciones y pudieran desarrollar sus carreras. La implicación de la dirección también se consideró crucial para crear una cultura propicia para el cambio institucional.

19. En conjunto, las entidades incluyeron los mismos elementos en la visión estratégica para alcanzar la paridad de género. Cerca del 60 % de los planes de aplicación actualizados se centraron en la contratación para identificar oportunidades de alcanzar los objetivos de paridad de género en una fase más temprana del proceso de selección y contratación. Casi todas las entidades se concentraron en iniciativas para crear una cantera de candidatas calificadas desde las categorías iniciales a las superiores, al tiempo que aprovecharon la formación existente en materia de gestión y liderazgo. Por lo general, estas entidades prestaron especial atención a dar una mayor difusión a la búsqueda de talentos para cubrir vacantes y a crear bases de datos de personal femenino cualificado. Además, más del 30 % de las entidades presentaron planes de aplicación centrados en la incorporación de más mecanismos de observación y recopilación de datos desglosados por sexo.

20. El análisis dejó patente que los planes de aplicación eficaces no se limitaron a enumerar una serie de iniciativas. Lo más importante para lograr avances fueron el compromiso de la dirección y las medidas asociadas, junto con la capacidad de respuesta y de adaptación, la creatividad y la prioridad concedida a la paridad de género.

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

A. Representación por categoría

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 2020 y al 31 de diciembre de 2021

Categoría	31 de diciembre de 2020			31 de diciembre de 2021			Diferencia (mujeres como porcentaje del total), 2020-2021	Diferencia (mujeres como porcentaje del total), 2019-2021
	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje del total)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje del total)		
Categorías sin clasificar	152	124	44,9	145	129	47,1	2,2	5,3
Director								
D-2	414	228	35,5	436	255	36,9	1,4	-0,9
D-1	1 217	831	40,6	1 220	878	41,9	1,3	3,5
Subtotal	1 631	1 059	39,4	1 656	1 133	40,6	1,3	2,7
Cuadro Orgánico								
P-5	4 108	2 713	39,8	4 141	2 941	41,5	1,8	2,4
P-4	6 872	5 581	44,8	7 245	6 073	45,6	0,8	1,2
P-3	5 810	5 292	47,7	6 131	5 814	48,7	1,0	1,7
P-2	1 649	2 367	58,9	1 835	2 604	58,7	-0,3	0,6
P-1	61	145	70,4	81	154	65,5	-4,9	-5,2
Subtotal	18 500	16 098	46,5	19 433	17 586	47,5	1,0	0,7
Personal nacional del Cuadro Orgánico								
NO-E	2	1	33,3	2	1	33,3	0,0	33,3
NO-D	234	210	47,3	229	225	49,6	2,3	2,0
NO-C	2 106	1 835	46,6	2 218	1 959	46,9	0,3	1,1
NO-B	3 707	2 919	44,1	3 948	3 172	44,6	0,5	0,9
NO-A	2 032	1 738	46,1	2 368	2 182	48,0	1,9	1,5
Subtotal	8 081	6 703	45,3	8 765	7 539	46,2	0,9	38,9
Servicio Móvil								
FS-7	27	4	12,9	28	4	12,5	-0,4	5,6
FS-6	337	86	20,3	323	94	22,5	2,2	2,1
FS-5	1 094	481	30,5	999	461	31,6	1,0	1,4
FS-4	920	340	27,0	842	305	26,6	-0,4	-0,4
FS-3	9	2	18,2	7	2	22,2	4,0	-0,9
Subtotal	2 387	913	27,7	2 199	866	28,3	0,6	7,9
Cuadro de Servicios Generales								
G-7	1 795	2 402	57,2	1 970	2 699	57,8	0,6	0,1
G-6	5 962	7 935	57,1	6 525	8 680	57,1	0,0	-0,1
G-5	5 715	7 606	57,1	6 350	8 403	57,0	-0,1	-0,1

Categoría	31 de diciembre de 2020			31 de diciembre de 2021			Diferencia (mujeres como porcentaje del total), 2020-2021	Diferencia (mujeres como porcentaje del total), 2019-2021
	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje del total)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje del total)		
G-4	4 858	3 063	38,7	5 149	3 659	41,5	2,9	1,2
G-3	3 637	692	16,0	3 615	813	18,4	2,4	-0,4
G-2	5 301	247	4,5	5 441	262	4,6	0,1	0,1
G-1	69	35	33,7	113	58	33,9	0,3	2,0
Subtotal	27 337	21 980	44,6	29 163	24 574	45,7	1,2	2,8
Total	58 088	46 877	44,7	61 361	51 827	45,8	1,1	1,2

21. El cuadro anterior contiene datos sobre “Categorías sin clasificar”, que abarcan 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 siguen figurando en el informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal”⁸.

22. A fecha de 31 de diciembre de 2021, la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas era del 47,0 %, frente al 45,3 % indicado en el informe anterior. En el cuadro anterior se observa que la mayor representación femenina se registró en el Cuadro Orgánico, con un 47,5 %.

23. Entre 2020 y 2021, la representación de las mujeres aumentó 1,1 puntos porcentuales a ritmo constante en todos los puestos. El mayor incremento se produjo en las “Categorías sin clasificar”, donde subió 5,3 puntos porcentuales hasta alcanzar el 47,1 %. La representación de las mujeres avanzó moderadamente, 1,3 puntos porcentuales, en la categoría de Director y 1 punto porcentual en el Cuadro Orgánico, mientras que entre el personal nacional del Cuadro Orgánico se incrementó 0,9 puntos porcentuales. En las categorías de Servicio Móvil y en el Cuadro de Servicios Generales la representación subió 0,6 y 1,2 puntos porcentuales, respectivamente. La categoría con la menor representación de las mujeres siguió siendo la del Servicio Móvil, con un 28,3 %.

24. La representación general de las mujeres 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 fueron los funcionarios nombrados por el Secretario General en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General.

⁸ El informe más reciente sobre este tema (A/77/580) indica que, a fecha de diciembre de 2021, se habían nombrado 34 mujeres y 38 hombres en la categoría de Secretario General Adjunto y 34 mujeres y 39 hombres en la categoría de Subsecretario General.

B. Tendencias

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a categorías sin clasificar) en el sistema de las Naciones Unidas, 2011 a 2021

Año	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Categoría sin clasificar			Total		
	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	
2011	48	75	61,0	1 477	1 965	57,0	4 816	4 027	46,0	5 947	3 805	39,0	4 125	2 004	33,0	1 295	565	30,0	430	158	27,0	182	78	30,0	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64,0	1 418	1 902	57,0	4 986	4 185	46,0	6 021	3 975	40,0	4 123	2 095	34,0	1 304	594	31,0	423	167	28,0	194	78	29,0	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55,0	1 417	1 917	57,0	5 208	4 270	45,0	6 029	4 092	40,0	4 114	2 116	34,0	1 268	606	32,0	405	174	30,0	194	72	27,0	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59,0	1 449	1 943	57,0	5 243	4 275	45,0	6 090	4 164	41,0	4 087	2 215	35,0	1 244	611	33,0	394	174	31,0	198	76	28,0	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61,0	1 464	1 984	58,0	5 288	4 407	45,0	6 070	4 363	42,0	4 046	2 281	36,0	1 138	573	33,0	380	169	31,0	221	81	27,0	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62,0	1 621	2 176	57,0	5 642	4 770	46,0	6 490	4 657	42,0	4 142	2 375	36,0	1 226	630	34,0	349	168	33,0	218	76	26,0	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63,0	1 565	2 129	58,0	5 432	4 791	47,0	6 399	4 842	43,0	4 040	2 427	38,0	1 254	685	35,0	393	204	34,0	180	91	34,0	19 346	15 309	44,2
2018	78	148	66,0	1 652	2 248	58,0	5 645	4 996	47,0	6 736	5 187	44,0	4 130	2 540	38,0	1 246	726	37,0	399	229	36,0	166	114	41,0	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71,0	1 755	2 418	58,0	5 919	5 237	47,0	6 844	5 455	44,0	4 125	2 642	39,0	1 284	790	38,0	406	246	38,0	164	116	41,0	20 557	17 052	45,3
2020	61	145	70,0	1 649	2 367	59,0	5 810	5 292	48,0	6 872	5 581	45,0	4 108	2 713	40,0	1 217	831	41,0	414	228	36,0	152	124	45,0	20 283	17 281	46,0
2021	81	154	66,0	1 835	2 604	59,0	6 131	5 814	49,0	7 245	6 073	46,0	4 141	2 941	42,0	1 220	878	42,0	436	255	37,0	145	129	47,0	21 234	18 848	47,0

Nota: Los datos correspondientes al período de 2011 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 al año 2014 y posteriores se refieren al personal con nombramientos permanentes, continuos o de plazo fijo, independientemente de la duración del contrato.

25. El cuadro anterior muestra que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a partir de la categoría P-3, incluida, aunque se han realizado progresos en la categoría P-3, donde la representación en 2021 alcanzó el 49 %. No obstante, la tendencia general demuestra que la sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías iniciales no se traduce automáticamente en una representación proporcional en las categorías superiores. Entre 2011 y 2021, la representación de las mujeres registró un aumento de dos dígitos en las categorías D-1 y D-2, pero la representación no alcanzó la paridad, con un 42 % y un 37 %, respectivamente. Por otro lado, en 2021 las mujeres ocupaban el 47 % de los puestos de las “Categorías sin clasificar”.

26. En 2023, el 27 % de las entidades encuestadas manifestaron que la falta de oportunidades de desarrollo profesional adecuadas seguía siendo una de las principales barreras para lograr la paridad de género en la categoría P-4 y superiores, frente a un 50 % en 2021. Esto indica que, desde el informe anterior, se han incrementado las oportunidades de promoción profesional para el personal en las categorías intermedias y superiores. Algunas de las entidades encuestadas también señalaron que desde 2021 habían realizado progresos sustanciales en la paridad de género en la categoría P-4, pero que seguían topándose con dificultades para alcanzarla en la categoría P-5 y, en particular, en los puestos de Director.

27. Entre las medidas adoptadas para cerrar la brecha de género en las categorías superiores se encuentra la puesta en marcha en 2022, por parte del ITC, de una formación sobre igualdad de género para el alto funcionariado que se impartió al personal de las categorías P-4 y superiores para impulsar el desarrollo de las capacidades colectivas e individuales de las categorías superiores en materia de igualdad de género. Otro ejemplo es la iniciativa de la Oficina de Asuntos de Desarme de tener en cuenta, en sus esfuerzos de divulgación para fomentar la paridad de género, la rotación prevista entre los altos funcionarios debido a las próximas jubilaciones.

C. Representación por lugar de destino

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, en lugares de destino con y sin sede, al 31 de diciembre de 2021

Categoría	Lugares de destino con sede			Lugares de destino sin sede			Total		
	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)
Categoría sin clasificar	99	97	49,5	46	32	41	145	129	47,1
Director									
D-2	256	147	36,5	180	108	37,5	436	255	36,9
D-1	601	434	41,9	619	444	41,8	1 220	878	41,8
Subtotal	857	581	40,4	799	552	40,9	1 656	1 133	40,6
Cuadro Orgánico									
P-5	2 035	1 586	43,8	2 106	1 355	39,2	4 141	2 941	41,5
P-4	3 206	3 262	50,4	4 039	2 811	41	7 245	6 073	45,6

Categoría	Lugares de destino con sede			Lugares de destino sin sede			Total		
	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)
P-3	2 555	3 045	54,4	3 576	2 769	43,6	6 131	5 814	48,7
P-2	863	1 521	63,8	972	1 083	52,7	1 835	2 604	58,7
P-1	56	110	66,3	25	44	63,8	81	154	65,5
Subtotal	8 715	9 524	55,7	10 718	8 062	48,1	19 433	17 586	47,5
Total	9 671	10 202	51,3	11 563	8 646	42,8	21 234	18 848	47,0

28. En el cuadro anterior se muestra la distribución por género del personal que se encuentra en lugares de destino con sede y sin sede, según lo comunicado por las entidades indicadas en el anexo I del presente informe. Dada la diversidad de dichas entidades, el término “sin sede” 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 no por otra.

29. Aunque la paridad de género se logró en los lugares con sede, el progreso general en los lugares sin sede siguió siendo inferior al alcanzado en los lugares con sede en todas las categorías y con una diferencia global de 8,5 puntos porcentuales. Si se salvan los obstáculos que impiden una mayor representación de las mujeres sobre el terreno, ello serviría 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 menor que en otros niveles tanto en los lugares con sede como sin sede con un 40,4 % y un 40,9 %, respectivamente. La mayor disparidad se observó en las categorías P-2, P-3 y P-4, en las que la representación de las mujeres en las sedes fue unos 10 puntos porcentuales superior a la registrada en los lugares sin sede.

D. Coordinadores residentes

Número de coordinadores residentes de todas las oficinas sobre el terreno del mundo (2020, 2021 y 2022)

Categoría	Diciembre de 2020			Diciembre de 2021			Diciembre de 2022		
	Hombres	Mujeres	Mujeres (%)	Hombres	Mujeres	Mujeres (%)	Hombres	Mujeres	Mujeres (%)
Subsecretario General	5	4	44,4	6	6	50,0	7	4	36,4
D-2	13	13	50,0	16	13	44,8	17	14	45,2
D-1	35	39	52,7	31	37	54,4	32	39	54,9
Total	53	56	51,4	53	56	51,4	56	57	50,4

Fuente: Oficina de Coordinación del Desarrollo.

30. En 2018 se alcanzó la paridad de género entre los coordinadores residentes y desde entonces se han mantenido los adelantos generales en materia de paridad. La reducción natural de personal y los continuos movimientos inherentes al puesto de coordinador residente provocan fluctuaciones en la proporción; además, el escaso número de puestos de coordinador residente amplifica cualquier cambio. No obstante, la representación de las mujeres entre los coordinadores residentes de categoría D-1,

en la que hay más puestos, ha sido sistemáticamente superior que en las categorías D-2 y de Subsecretario General.

E. Representación por entidad

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 2021

<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Número de entidades</i>	<i>Entidades (porcentaje de mujeres)</i>
≥ 50	10	ONU-Mujeres (80,5), UNSSC (61,5), CIJ (57,6), OMT (55,1), UNFPA (53,4), UNESCO (52,5), ONUSIDA (52,4), OPS (51,1), UNICEF (50,8) y UNU (50,6)
40–49,9	21	OIT (49,8), OIM (48,5), PNUD (48,2), FIDA (48,0), UNRWA (47,5), OMS (47,3), OMPI (47,3), ACNUR (47,1), PMA (46,7), Secretaría de las Naciones Unidas (45,8), ITC (45,7), OMI (45,0), OMM (44,2), CAPI (44,0), FAO (43,4), CCPPNU (43,1), CIF-OIT (42,9), UNOPS (42,1), Secretaría de la CMNUCC (41,1), UIT (41,0) y UNITAR (40,5)
< 40	5	OIEA (36,6), ONUDI (36,0), OACI (31,4), CICE (27,1) y UPU (21,1)

31. El cuadro anterior presenta el porcentaje global de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo para cada entidad. No obstante, dado que históricamente las mujeres han estado sobrerrepresentadas en las categorías iniciales, el hecho de centrarse en la representación global de las mujeres en cada entidad no refleja las tasas de representación variables en las diferentes categorías⁹. El tablero para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género recoge datos más actualizados.

32. La representación de las mujeres aumentó de forma especialmente notable en la OMT, pasando de menos del 50 % en el ejercicio anterior al 55,1 % en el actual. La UNOPS también logró un progreso considerable, desde un 35,3 % en 2019 a un 42,1 % en 2021.

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

33. Los sectores dominados por los hombres, como la seguridad o la logística, ciertos ámbitos técnicos y contextos sobre el terreno, se enfrentan a retos persistentes para lograr la paridad de género. El 72 % de las entidades encuestadas han realizado esfuerzos concretos en esos sectores, como mejorar el acceso a los puestos de liderazgo y participar en iniciativas de promoción y sensibilización, creación de capacidades y desarrollo de aptitudes, además de realizar una contratación y divulgación más amplias. Por ejemplo, la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones creó una lista de comprobación para fomentar una contratación inclusiva que sirviese de referencia para los directivos contratantes en los procesos de contratación y selección.

34. El OIEA puso en marcha su Programa Lise Meitner para ofrecer a las mujeres que se encuentran en categorías iniciales e intermedias de su carrera la oportunidad de mejorar sus conocimientos técnicos y sus aptitudes interpersonales. En 2022, la

⁹ El anexo I del presente informe incluye información adicional sobre la distribución por género, entidad y categoría.

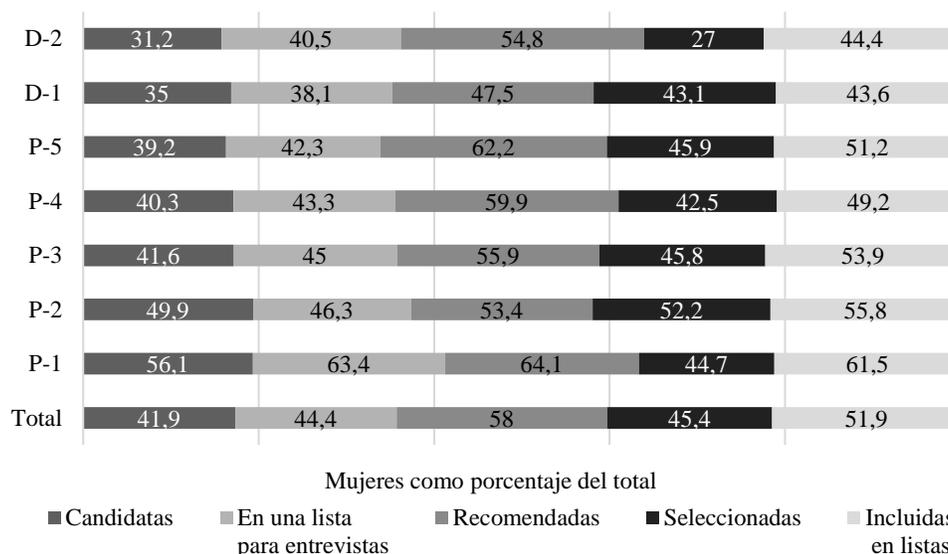
Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la UNODC colaboraron con el Servicio de Seguridad en la organización de talleres para candidatas externas. Estaban pensados para permitir a las participantes familiarizarse con la labor del Servicio, divulgar las oportunidades de empleo existentes y orientar a las posibles candidatas sobre el proceso de presentación de candidaturas y de selección. Los talleres surtieron un efecto positivo, ya que posteriormente la tasa de contratación de mujeres para las vacantes disponibles en ese momento alcanzó un 67 %.

35. El Departamento de Seguridad ha actualizado algunas descripciones de puestos para eliminar los criterios restrictivos que antes exigían experiencia en instituciones de seguridad tradicionales y ha logrado que su sitio web sea más inclusivo destacando historias de mujeres que forman parte del personal. Para atraer a un personal más diverso desde el punto de vista demográfico, con un conjunto más amplio de competencias y un mayor equilibrio geográfico, el Departamento ha puesto en marcha una rigurosa estrategia de divulgación y comunicación, aprovechando las relaciones con redes y organizaciones de mujeres, realizando publicidad en portales de empleo y publicaciones en línea e incrementando el uso de los medios sociales.

36. El Servicio de Seguridad de ONU-Mujeres puso en marcha un programa de contratación progresiva para jóvenes. El objetivo era publicar puestos de especialista en seguridad en el ámbito de las comunicaciones, la educación y la seguridad laboral para atraer a más mujeres a una trayectoria profesional tradicionalmente dominada por hombres. El programa de contratación, junto con una amplia labor de divulgación, ha conseguido aumentar la presentación de solicitudes de mujeres y ha permitido al Servicio de Seguridad de ONU-Mujeres alcanzar la paridad de género. Para fomentar la retención de las mujeres en sus puestos, se ofrecen oportunidades continuas de creación de capacidades, mentoría, planificación profesional y acceso a las plataformas interinstitucionales del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas.

IV. Ciclo de vida profesional: contratación, retención, progresión en la carrera y gestión de talentos

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 2020 y el 31 de diciembre de 2021



37. En cuanto a la selección de personal, las mujeres fueron el 41,9 % de los solicitantes de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Esto supone un aumento con respecto al ejercicio anterior e indica que es necesario redoblar los esfuerzos para llegar a más candidatas y mejorar el atractivo de las Naciones Unidas como empleador. El número de mujeres entre los candidatos preseleccionados y los candidatos incluidos en las listas aumentó ligeramente en comparación con ejercicios anteriores. Este fue el caso, en particular, en la categoría P-1, en la que la proporción de mujeres fue mayor en prácticamente todas las fases de la selección. La categoría D-2 siguió destacando por tener la menor proporción de mujeres seleccionadas.

A. Divulgación, contratación y presentación de candidaturas

38. Las entidades encuestadas señalaron que uno de los retos principales para lograr la paridad de género en las fases de contratación y presentación de candidaturas era el escaso número de candidatas, por lo que era necesario realizar una labor de divulgación más selectiva.

Divulgación selectiva, inclusiva y amplia

39. El 92 % de las entidades encuestadas incluyeron la paridad de género en sus productos de comunicación, como los materiales sobre la contratación y los anuncios de vacantes, tal como se indica en los ejemplos de buenas prácticas recogidos en las orientaciones para unos anuncios de vacantes inclusivos elaboradas por ONU-Mujeres¹⁰. Algunas organizaciones ocultan los elementos identificativos y los datos personales durante el proceso de preselección inicial. Las organizaciones también indicaron que habían tomado medidas para mejorar la divulgación selectiva; algunas de ellas maximizaron el uso de los medios sociales para llegar a grupos de candidatos más amplios, mientras que otras se centraron en la colaboración con asociados relevantes del sector para la organización de eventos de contratación y asumieron un papel activo ofreciendo orientación a los posibles candidatos.

Medidas especiales de carácter temporal

40. La instrucción administrativa sobre las medidas especiales de carácter temporal para la consecución de la paridad de género (ST/AI/2020/5) se actualizó en 2020, cuando se incluyeron medidas especiales de carácter temporal que se aplicaban a la selección de candidatos y a los nombramientos en los que no se había alcanzado la paridad de género en la Secretaría y se creaba una mayor responsabilidad en relación con la contratación. El 65 % de las entidades encuestadas han adoptado medidas especiales de carácter temporal y el 79 % de ellas indicaron que están aplicando tales medidas actualmente.

41. El PNUMA aplicó medidas especiales en la fase de contratación para garantizar que se tuvieran en cuenta tanto candidatos como candidatas en el proceso de contratación, en particular en las categorías P-5 y D-1. Esto permitió al PNUMA lograr, o prácticamente, la paridad en todas las categorías y la entidad sigue determinada a realizar un seguimiento continuo de la representación de las mujeres para garantizar que se mantiene la paridad.

42. Entre los ejemplos de medidas especiales de carácter temporal aplicadas por las entidades encuestadas se encuentra la fijación de unos resultados mínimos, la utilización del género como criterio de desempate y la realización de actividades de divulgación entre los posibles candidatos. Por ejemplo, la OIM exige que los paneles

¹⁰ ONU-Mujeres, “Guidance on creating inclusive vacancy announcements: good practice examples from the UN”, mayo de 2022.

de contratación indiquen cómo se ajustan los candidatos a los objetivos de género y representación geográfica de la organización.

B. Selección del personal

43. Todas las entidades encuestadas informaron de que su política de selección de personal incluía una estipulación relativa al equilibrio de género en los paneles de entrevistas y el 71 % contaba con una estipulación de ese tipo para los órganos de examen de las decisiones finales sobre la selección, lo cual supone un notable aumento desde 2021, cuando las cifras eran del 68 % y el 46 %, respectivamente. Sin embargo, solo el 35 % de las entidades encuestadas exigen la paridad de género en la lista de candidatos recomendados para los puestos, en la que todavía no se ha alcanzado la paridad, lo que indica que hay margen de mejora.

44. La mayoría de las entidades encuestadas informaron de que los directivos contratantes tienen acceso a los datos de personal en tiempo real para comprender la manera en que las decisiones de contratación repercuten en el progreso hacia la paridad de género, pero menos de la mitad exigen formación sobre prejuicios inconscientes para los directivos contratantes. Algunas oficinas, como la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, han integrado coordinadores de cuestiones de género en el proceso de selección de personal para contrarrestar el sesgo existente. El Departamento de Seguridad ha reevaluado los requisitos mínimos para los candidatos con el fin de obtener un conjunto de competencias más amplio y un mayor equilibrio geográfico, prestando especial atención a la paridad entre los géneros.

C. Ascensos y gestión de talentos

Formación en liderazgo y programa de mentorías

45. En total, un 80 % de las entidades encuestadas tienen programas de capacitación sobre liderazgo o dirección para todo el personal y el 58 % disponen de programas de ese tipo diseñados específicamente para mujeres. El ACNUR organiza círculos de alianzas entre mujeres dirigentes, en los que mujeres de categorías superiores actúan como mentoras de mujeres pertenecientes al personal directivo intermedio. La OMPI aumentó las oportunidades de movilidad interna mediante una mayor flexibilidad; así el personal puede aceptar asignaciones temporales que les brindan la oportunidad de ampliar su experiencia y adquirir nuevas competencias, lo que puede resultar especialmente beneficioso para las mujeres a medida que avanzan hacia categorías superiores.

46. Los programas de mentorías también pueden coadyuvar al adelanto profesional de las mujeres, en particular teniendo en cuenta que históricamente las mujeres estaban excluidas de las redes oficiosas. En total, el 65 % de las entidades encuestadas ofrecen tales programas a todo el personal y el 26 % los ofrecen específicamente a mujeres. Por ejemplo, la UNOPS dispone de programas de mentorías para todo el personal y las mujeres han representado el 69 % de los discípulos desde 2020.

47. El programa de mujeres dirigentes emergentes (EMERGE) es un programa conjunto desarrollado por mujeres pertenecientes al personal de 11 entidades de las Naciones Unidas y abierto al personal femenino¹¹, que está explícitamente alineado

¹¹ Entre las entidades participantes figuran la OIT, la UIT, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, ONUSIDA, el ACNUR, el UNICEF, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, la OMS y la OMPI. Véase <https://learning.unog.ch/node/9019>.

con los objetivos de paridad de género de las Naciones Unidas y ha sido diseñado para las mujeres de categoría P-3 que quieran desarrollar sus habilidades de liderazgo.

Movilidad interinstitucional

48. Los resultados de la encuesta bienal mostraron que las dificultades que afrontan las mujeres en relación con la movilidad interinstitucional se vinculan de forma específica con la movilidad geográfica. Según las entidades encuestadas, la movilidad interinstitucional dentro del mismo lugar de destino puede resultar a menudo más fácil para las mujeres que la movilidad geográfica intrainstitucional. Entre los factores que perjudican a las mujeres cabe señalar el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado y las expectativas sociales de que las mujeres deben dar prioridad a esas tareas sobre el trabajo, lo que significa que tienen más probabilidades de trasladarse por la carrera de su pareja masculina que a la inversa. Algunas entidades señalaron que una mayor flexibilidad y un espíritu de reconocimiento mutuo, combinados con unas responsabilidades financieras transparentes de las organizaciones matrices y receptoras, podrían contribuir a alcanzar una movilidad interinstitucional más dinámica. Las entidades señalaron asimismo que aumentar las oportunidades de adscripciones y asignaciones a corto plazo y mantener la preferencia por candidatas internas del sistema de las Naciones Unidas cuando compiten con candidatos masculinos externos igual de cualificados puede aumentar la movilidad interinstitucional de las mujeres.

D. Separaciones del servicio

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 2020 al 31 de diciembre de 2021)

<i>Razón para la separación</i>	<i>Hombres (total)</i>	<i>Mujeres (total)</i>	<i>Proporción de mujeres (porcentaje)</i>	<i>Razón como porcentaje del total de separaciones (mujeres)</i>	<i>Razón como porcentaje del total de separaciones (hombres)</i>
Abandono del puesto	3	1	25,0	0,0	0,1
Supresión del puesto	52	35	40,2	1,3	1,7
Rescisión del contrato por acuerdo mutuo	141	101	41,7	3,8	4,6
Vencimiento del contrato	978	871	47,1	32,4	32,1
Fallecimiento	63	19	23,2	0,7	2,1
Destitución por falta de conducta	36	9	20,0	0,3	1,2
En interés de la Organización	70	67	48,9	2,5	2,3
Adscripción interinstitucional	53	35	39,8	1,3	1,7
Traslado interinstitucional	200	236	54,1	8,8	6,6
Dimisión	713	790	52,6	29,4	23,4
Jubilación (anticipada y obligatoria)	689	479	41,0	17,8	22,6
Destitución sumaria	5	2	28,6	0,1	0,2
Rescisión del nombramiento por motivos de salud	32	35	52,2	1,3	1,1
Rescisión del nombramiento por servicios insatisfactorios	10	8	44,4	0,3	0,3
Total	3 045	2 688	46,9	100,0	100,0

49. Los tres motivos siguientes explican la mayoría de las separaciones del servicio, tanto de hombres como de mujeres:

a) **Vencimiento del contrato.** Esta fue la razón más común para la separación tanto de mujeres como de hombres, con un 32,4 % y un 32,1 %, respectivamente.

b) **Dimisión.** Esta razón representó una mayor proporción de las separaciones del servicio en el caso de las mujeres, con un 29,4 %, frente al 23,4 % en el caso de los hombres. A pesar de la menor representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores (47,0 %), las mujeres representaron el 52,6 % de todas las dimisiones durante el período que abarca el informe.

c) **Jubilación.** Este fue el motivo del 17,8 % de las separaciones del servicio en el caso de las mujeres, frente a un 22,6 % en el caso de los hombres. La diferencia puede reflejar desequilibrios históricos de género, aunque también podría servir como un indicador a largo plazo de si las mujeres permanecen durante todo su ejercicio del cargo en las Naciones Unidas con la misma frecuencia que los hombres.

50. Los 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 estructurada de la fuerza de trabajo y de la sucesión.

Encuestas y entrevistas de fin de servicio

51. Las encuestas y entrevistas de fin de servicio pueden ser herramientas eficaces para evaluar los motivos de las separaciones y, por tanto, son cruciales para que las Naciones Unidas puedan crear entornos de trabajo más propicios. En total, el 69 % de las entidades encuestadas realizan entrevistas de fin de servicio, pero de ellas solo el 32 % realizan entrevistas obligatorias conforme se recomienda en la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género.

52. La ONUDI lleva organizando entrevistas de fin de servicio obligatorias desde 2009. Los cuestionarios resultantes se analizan en busca de patrones y preocupaciones emergentes y los resultados se comunican anualmente al Director General. La OMS actualizó su encuesta de fin de servicio en 2022 para determinar las razones por las que el personal, y en particular las mujeres, abandona la organización. La encuesta de fin de servicio permite a la OMS recopilar las experiencias de las mujeres en la organización y analizarlas a través de una lente interseccional. Las encuestas y las entrevistas de fin de servicio también pueden ser herramientas fundamentales para determinar la prevalencia de conductas prohibidas, como el acoso sexual u otros tipos de abuso.

V. Liderazgo y rendición de cuentas

53. En comparación con los dos informes anteriores, un número cada vez mayor de entidades indicó que se está avanzado hacia un mayor apoyo activo de los dirigentes hacia la paridad de género. La falta de apoyo activo por parte del personal directivo superior fue uno de los problemas señalados con mayor frecuencia en la encuesta de 2019 a la hora de implementar la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, pero fue uno de los menos reportados en la última encuesta. Además, el 77 % de las entidades encuestadas informaron de que la implicación en las categorías superiores había aumentado desde la encuesta de 2021, en la que la cifra era del 73 %.

54. En la encuesta bienal y los planes de aplicación actualizados se puso de manifiesto la importancia de la implicación y el apoyo activo del personal de las

categorías superiores para avanzar hacia la paridad de género. La gran mayoría de las entidades encuestadas indicaron que el compromiso del personal directivo superior con alcanzar la paridad de género y la sensibilización, la implicación del personal, el apoyo colegiado y la capacidad de cambio institucional y cultural se reforzaban mutuamente. Las entidades informaron de que la dedicación del personal directivo a este tema condujo a una mayor concienciación en toda la organización, elevó la paridad de género como prioridad compartida y visible y promulgó el cambio institucional. En la Secretaría, los objetivos de paridad de género específicos para cada entidad se establecieron en los pactos celebrados por los directores de las entidades con el Secretario General. Al final del ciclo de evaluación del desempeño, se evaluó el avance hacia esos objetivos y se informó de los resultados al Secretario General a través de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas.

55. Las entidades encuestadas señalaron, sin embargo, que un mayor apoyo a la paridad de género no siempre se traducían en una asignación suficiente de recursos financieros y humanos, y que la implicación activa de la dirección y su apoyo eran necesarios, pero no suficientes, para lograr la paridad de género. De hecho, algunas entidades indicaron que, en ocasiones, los esfuerzos en materia de paridad de género parecían perder prioridad tras la consecución de avances visibles por la percepción de que el problema estaba resuelto, a pesar de las claras pruebas en contrario.

56. Algunos encuestados expresaron que la falta de un apoyo activo de los directivos a la paridad de género constituía un problema crónico en determinados contextos, donde se consideraba que la paridad de género apenas influía en la eficacia de las prioridades de la organización. Algunas entidades han logrado solucionar este problema posicionando las iniciativas de paridad de género como beneficiosas para todo el personal, difundiendo la noción de que la promoción de un lugar de trabajo equitativo e inclusivo compete a todas las personas de la entidad y estableciendo unas expectativas y funciones claras para todo el personal, independientemente del puesto o el género. El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y el Departamento de Operaciones de Paz hicieron de la paridad de género una prioridad para la dirección al poner en marcha la iniciativa “Building Our Pillar” en 2020. El programa estableció como prioridades institucionales la igualdad de género, la diversidad y la inclusión.

VI. Creación de un entorno propicio

57. 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 y ofrece igualdad de oportunidades para todos.

A. Integración de la vida profesional y personal

Modalidades de trabajo flexibles

58. La flexibilidad del lugar de trabajo ayuda al personal en situaciones diversas, inclusive a las personas con responsabilidades de cuidado. La pandemia mundial contribuyó a normalizar las modalidades de trabajo flexibles y el mantenimiento de esas políticas ha dado lugar tanto a una mayor satisfacción del personal como a resultados laborales positivos.

59. Las entidades encuestadas informaron de que las modalidades de trabajo flexibles ofrecidas con mayor frecuencia eran el teletrabajo (100 %), el

escalonamiento de los horarios de trabajo (83 %) y los horarios comprimidos (62 %). Sin embargo, solo el 48 % de las entidades encuestadas con personal sobre el terreno ofrecía y promovía modalidades de trabajo flexibles sobre el terreno y el 12 % ofrecía tales modalidades, pero no las fomentaba. La disponibilidad y la aplicación de modalidades de trabajo flexibles sobre el terreno, inclusive en entornos con misiones, variaron considerablemente en función del contexto y el tipo de requisitos del puesto.

60. Las entidades encuestadas observaron que las modalidades de trabajo flexibles contribuían en gran medida a mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, lo que reforzaba el bienestar del personal y ayudaba a retener el talento. En la UIT, el personal valoró de forma positiva las modalidades de trabajo flexibles y afirmó que resultaban beneficiosas para su salud mental. En el ACNUR, las modalidades de trabajo flexibles han aumentado la captación y retención de una plantilla diversa, han mejorado la confianza y han permitido la continuidad de las operaciones en diversas circunstancias. La Oficina de Asuntos de Desarme señaló que las modalidades de trabajo flexibles habían dado lugar a nuevas formas de colaboración en línea y brindaban al personal la oportunidad de trabajar de forma más eficaz desde diferentes ubicaciones geográficas. Con la aplicación satisfactoria de medidas especiales de carácter temporal en la categoría P-5, el UNICEF había aprendido que la flexibilidad laboral y la mejora de las políticas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal eran fundamentales para atraer a más candidatas y para retenerlas.

61. La mayoría de los encuestados coincidieron en que las modalidades de trabajo flexibles son más eficaces cuando se aplican de forma coherente, transparente y con normas y principios bien definidos. El UNICEF señaló que la claridad en las aprobaciones, las expectativas y la rendición de cuentas resultó crucial para el éxito. La Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre indicó que la implicación del personal directivo superior tuvo un efecto positivo en la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles, lo que llevó a prestar una mayor atención a la paridad de género en la contratación. Los encuestados también señalaron que la aplicación adecuada de modalidades de trabajo flexibles planteaba dificultades, como la difuminación de los límites entre el horario laboral y no laboral, la posibilidad de aislamiento y problemas de incorporación al servicio.

Licencia parental y necesidades más amplias de cuidados

62. Siguiendo la recomendación de la CAPI, la Asamblea General aprobó la resolución [77/256 B](#) en diciembre de 2022. La regla provisional 6.3 del Reglamento del Personal sustituye la regla sobre licencias de maternidad, paternidad y por adopción por una disposición estandarizada sobre una licencia parental de 16 semanas para todos los progenitores y el derecho del progenitor que da a luz a 10 semanas adicionales de licencia prenatal o postnatal. La Secretaría también promulgó una nueva instrucción administrativa sobre la licencia parental ([ST/AI/2023/2](#)). Durante los períodos de licencia parental se seguirán devengando vacaciones anuales. El 83 % de las entidades encuestadas concedieron licencias de conformidad con la resolución [77/256 B](#).

Cuidado infantil *in situ*

63. El 30 % de las entidades encuestadas declararon que ofrecían servicios de guardería *in situ*. La UNESCO cuenta con una guardería y un club infantil que funcionan después del horario escolar y durante las vacaciones escolares. La guardería de la FAO atiende *in situ* a un máximo de 60 niños.

64. Muchos encuestados señalaron las dificultades que supone ofrecer guarderías *in situ* debido al tamaño de las oficinas y a la escasez de recursos. Otros habían suspendido los servicios de guardería durante el confinamiento por la COVID-19 y

aún no los han reanudado. Aunque la Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria no ofrece servicios formales de guardería, el personal con hijos puede llevarlos a la oficina durante las vacaciones escolares o cuando no disponen de otras opciones de guardería.

Lactancia materna/alimentación con biberón

65. 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 permite el desarrollo continuo de la carrera de las mujeres. El 73 % de las entidades encuestadas disponen de una política que ofrece el estándar esperado de dos horas libres por día para la lactancia materna/alimentación con biberón. El 10 % ofrece más de dos horas y el 13 %, menos.

66. El 86 % de las entidades encuestadas disponen de una sala destinada a la lactancia, lo que supone un aumento significativo respecto al 73 % en 2021. ONU-Mujeres, en colaboración con la Oficina de Coordinación del Desarrollo, ha redactado una nota práctica sobre inclusión de género relativa a los espacios destinados a la lactancia para los progenitores lactantes.

67. El UNRWA ha instalado salas de lactancia en su sede. Las salas de lactancia de la Secretaría se han modernizado y están a disposición de los progenitores lactantes que trabajan en la Sede de las Naciones Unidas o la visitan.

B. Normas de conducta

68. El boletín del Secretario General sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)) fue promulgado para asegurarse de que todos los funcionarios y el personal que no es de plantilla de la Secretaría sean tratados con dignidad y respeto. El boletín también tenía por objeto que todo 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 se tenga presente la necesidad de prevenir tales conductas y, si las hubiere, adoptar las medidas correctivas oportunas y adecuadas, ofreciendo al mismo tiempo apoyo a las personas objeto de tales conductas.

Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas

69. En 2017 el Secretario General creó el Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, que ha desarrollado diversas herramientas para abordar el acoso sexual, con el objetivo de 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. Las entidades encuestadas informaron de un uso extremadamente elevado de las herramientas desarrolladas por el Equipo de Tareas: el 97 % ha implantado las normas mínimas de la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre acoso sexual; el 86 % aplica el Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Eventos del Sistema de las Naciones Unidas; el 78 % utiliza la guía para el personal directivo sobre la prevención y

respuesta frente al acoso sexual en el lugar de trabajo¹²; y el 88 % indicó que utiliza ClearCheck¹³.

70. En 2021, el Equipo de Tareas de la JJE elaboró un documento titulado “Advancing a common understanding of a victim-centred approach to sexual harassment within the organizations of the United Nations system”. Esboza un enfoque del acoso sexual centrado en la víctima y establece siete principios básicos que ayudarán a las entidades de las Naciones Unidas a adoptar y poner en práctica un enfoque centrado en las víctimas y los supervivientes en sus procesos, políticas y procedimientos formales y oficiosos mediante la prestación de apoyo a las víctimas y supervivientes, así como mediante medidas de protección, investigación y rendición de cuentas.

71. La Defensoría de los Derechos de las Víctimas, junto con el Banco Mundial, la OIM, el ACNUDH y el Equipo de Tareas de la JJE, elaboró un módulo de capacitación¹⁴, disponible desde 2023, para todo el sistema de las Naciones Unidas con el fin de incorporar un enfoque centrado en la víctima para abordar el acoso sexual. Incluye una explicación clara de los derechos de las víctimas de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales, así como de la aplicación práctica de un enfoque centrado en la víctima. ONU-Mujeres colabora con la Defensora de los Derechos de las Víctimas para poner en práctica un enfoque centrado en la víctima a través de la red de coordinadores de cuestiones de género.

72. ONU-Mujeres también ha desarrollado el centro de conocimientos para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la lucha contra el acoso sexual, un repositorio de recursos, mejores prácticas y herramientas para prevenir y combatir el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo del centro de conocimientos es mejorar la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas, aumentar la transparencia y facilitar el acceso a documentos clave.

73. El 77 % de las entidades encuestadas declararon haber tomado medidas para reforzar un enfoque centrado en la víctima al investigar las denuncias relacionadas con el acoso sexual, la explotación y los abusos sexuales y, desde la última encuesta, el 84 % de ellas ofrecieron nuevos cursos de formación sobre la manera de combatir el acoso y los abusos sexuales. El 42 % de las entidades encuestadas informaron de que se habían producido uno o varios incidentes de discriminación, acoso, incluido de tipo sexual, o abuso de autoridad en su entidad desde 2021.

74. Las entidades encuestadas destacaron la necesidad de ofrecer apoyo adicional, incluida formación sobre el enfoque centrado en la víctima que trate principalmente el modo en que los directivos pueden aplicar el enfoque en la práctica, así como formación sobre la intervención de testigos. Una serie de organizaciones, en particular aquellas con presencia sobre el terreno, acogieron con satisfacción la introducción de números de teléfono de asistencia anónimos.

C. Diversidad e inclusión

75. El 70 % de las entidades encuestadas llevaron a cabo iniciativas específicas sobre diversidad e inclusión. Por ejemplo, la estrategia de diversidad, equidad e inclusión del UNFPA se basó en los tres pilares fundamentales de la concienciación,

¹² JJE, “Guide for managers – United Nations Secretariat: prevention of, and response to, sexual harassment in the workplace”.

¹³ ClearCheck es una de 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.

¹⁴ Disponible en <https://www.un.org/es/victims-rights-first/training-module>.

la creación de alianzas y la rendición de cuentas. El UNFPA impartió sesiones sobre diversidad, equidad e inclusión e inició una serie de podcasts internos que recogen las experiencias vividas por personal diverso.

76. El 59 % de las entidades encuestadas tienen iniciativas o programas para aumentar la diversidad geográfica de las mujeres pertenecientes al personal. Por ejemplo, el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas tiene una iniciativa de pasantías en el Sur Global, con plazas reservadas para estudiantes procedentes del Sur Global con el fin de promover una mejor representación geográfica de las mujeres. ONU-Mujeres puso a prueba su programa de mujeres jóvenes líderes en colaboración con el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, que ofreció a mujeres jóvenes del Sur Global la oportunidad de trabajar en la sede de ONU-Mujeres. En total, 9 de las 12 participantes han continuado su carrera en ONU-Mujeres.

77. El 78 % de las entidades encuestadas han adoptado medidas para combatir el racismo dentro de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, en septiembre de 2020 el Secretario General designó un equipo de tareas encargado de elaborar un plan de acción para combatir la discriminación racial en la Secretaría. A principios de 2022 se puso en marcha el plan de acción estratégico para abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas. Desde entonces, el Secretario General ha nombrado a un asesor especial para dirigir la aplicación del plan, con el apoyo de un equipo contra el racismo y un grupo directivo de alto nivel para la aplicación.

78. Solo el 55 % de las entidades encuestadas afirmaron ocuparse específicamente de la intersección entre la identidad de género y, por ejemplo, la raza, la etnia o la orientación sexual, lo cual es un componente fundamental del apoyo a la diversidad en el lugar de trabajo.

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

79. Los coordinadores de cuestiones de género de las Naciones Unidas constituyen un factor determinante para promover la paridad de género, ya que deben proporcionar apoyo a los jefes de 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 en la resolución [76/142](#) de la Asamblea General. La Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones relativas a la Mujer dentro del sistema de las Naciones Unidas en ONU-Mujeres dirige y coordina la red, que ya cuenta con cerca de 500 miembros, incluido un número creciente de coordinadores sobre el terreno.

80. Como se señala en el boletín [ST/SGB/2008/12](#) del Secretario General, cada departamento, oficina, comisión regional y misión debe tener al menos un coordinador departamental de las cuestiones relativas a las mujeres y un suplente. El 95 % de las entidades encuestadas informaron de que habían designado coordinadores en todas las oficinas, departamentos y misiones. Actualmente hay al menos un coordinador de cuestiones de género designado en 59 lugares de destino de las Naciones Unidas, incluidos los equipos de las Naciones Unidas en los países.

81. Las entidades encuestadas señalaron que la red de coordinadores de cuestiones de género en todo el sistema ha servido como un recurso fundamental para que dichos coordinadores conozcan las mejores prácticas para la aplicación de las directrices para crear un entorno propicio dirigidas al sistema de las Naciones Unidas y las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno, así como para el intercambio interinstitucional de conocimientos con otros coordinadores de cuestiones de género

de todo el sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el ACNUDH informó de que su red de coordinadores de cuestiones de género dispone de una comunidad de práctica en línea para mejorar la gestión del conocimiento y el intercambio de buenas prácticas. El Departamento de Seguridad involucra a su red de coordinadores de cuestiones de género en las tareas de divulgación y en la contratación de mujeres en el sector de la seguridad.

82. De acuerdo con las entidades encuestadas, las tres dificultades más habituales con que tropiezan los coordinadores de género eran la competencia con el desempeño de otras tareas, la falta de tiempo para cumplir las funciones de coordinadores y la falta de los recursos necesarios para llevar a cabo las funciones y crear las redes que requiere el puesto, que son los mismos retos identificados en el informe anterior. El 87 % de las entidades encuestadas declararon que sus coordinadores tienen acceso al personal directivo superior.

E. Impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres que forman parte del personal

83. Desde 2020, ONU-Mujeres ha realizado tres encuestas en todo el sistema de las Naciones Unidas sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en el personal femenino del sistema. Según la encuesta de 2022, el 41 % de los encuestados indicaron que sus entidades habían comenzado en 2020 a realizar encuestas con datos desglosados por sexo para evaluar el bienestar del personal. Las modalidades de trabajo flexibles e híbridas se han normalizado y más del 73 % de los encuestados afirman que sus respectivas entidades tienen previsto seguir utilizando dichas modalidades en el futuro.

84. La salud y el bienestar de las mujeres integrantes del personal sigue siendo un reto tras la pandemia, en particular debido al reparto desigual y sexista de las responsabilidades de cuidados. Muchos encuestados experimentaron unos niveles de estrés y ansiedad mayores y una sensación de aislamiento más intensa a causa del aumento de la carga de trabajo, las reuniones virtuales y el incremento de las responsabilidades de cuidados, así como de enfermedades relacionadas con la COVID-19. Dada la distribución desigual de las tareas de cuidados, todo esto puede tener un impacto aún mayor sobre las mujeres.

85. Las entidades han respondido a los retos ofreciendo más servicios de salud mental, una mayor flexibilidad mediante la opción de trabajar desde casa y apoyo específico a las mujeres, como reuniones de personal solo para mujeres, una mayor flexibilidad para las embarazadas y, en respuesta al aumento de los casos de violencia doméstica durante el confinamiento, webinarios relacionados con programas de sensibilización sobre la violencia de género. Los resultados de la encuesta de 2022 muestran que las mujeres consideran que su estado de salud y bienestar ha mejorado de forma notable. Muchas entidades de las Naciones Unidas han conseguido convertir la pandemia en una oportunidad para desarrollar programas relevantes y significativos para su personal femenino.

VII. Entornos con misiones

86. Según el Tablero de Paridad de Género de la Secretaría de las Naciones Unidas¹⁵, en junio de 2023 las mujeres representaban el 34 % del personal de las operaciones sobre el terreno de la Secretaría. Las mujeres que trabajan en entornos

¹⁵ Disponible en <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>.

con misiones se enfrentan a una serie de retos específicos en lo que respecta a la seguridad y las condiciones de trabajo y de vida necesarias (véase [A/75/803](#)), de modo que esos entornos constituyen una fuente importante de información sobre los retos específicos que existen sobre el terreno. En la encuesta bienal participó un número sin precedentes de misiones (15) (véase el anexo II) y 18 misiones presentaron informes de situación y planes de aplicación actualizados (véase el anexo III).

87. Algunas misiones han avanzado hacia los objetivos de paridad de género. En 2022, la Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda logró la paridad de género entre el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional, en particular mediante la aplicación de medidas especiales de carácter temporal. La Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana ha aumentado el número de patrullas realizadas por mujeres y la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí ha contado con la participación de más mujeres en el proceso de paz. La UNMISS ha logrado la paridad de género entre los jefes de oficinas sobre el terreno.

88. Algunas entidades han aumentado el número de mujeres en oficinas en los países y puestos relacionados con situaciones de emergencia, crisis y poscrisis. Por ejemplo, el PNUD ha puesto en marcha estrategias de contratación específicas para atraer a las mujeres destacando las trayectorias profesionales de personal femenino que trabaja en contextos de crisis. La Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq ha aplicado medidas especiales de carácter temporal y se pone en contacto con todas las candidatas inscritas para informarles de las vacantes.

89. La mejora de las condiciones de trabajo y de vida en los entornos con misiones es una medida prioritaria para reducir la brecha de género. Más de la mitad de las misiones encuestadas tienen planes para implementar mejoras en las condiciones de trabajo y de vida del personal femenino o ya las han implementado.

90. La UNMISS, por ejemplo, ha creado o mejorado más de 40 instalaciones recreativas en sus oficinas sobre el terreno. La Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí ha mejorado el alojamiento de las mujeres sobre el terreno y ha aumentado la disponibilidad de instalaciones médicas.

Seguridad ocupacional

91. Las condiciones de seguridad difieren mucho según el lugar. De conformidad con las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno dirigidas al sistema de las Naciones Unidas, es fundamental asegurarse de 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 mujeres.

92. El Departamento de Seguridad informa a todo el personal femenino de la disponibilidad de puntos focales de seguridad femeninos que actúan como un recurso de seguridad y asesoramiento en las misiones. La UNMISS ha creado conjuntos de viviendas para las mujeres integrantes del personal. La Misión también ha instalado luces solares y proyectores LED en las oficinas y las zonas de alojamiento para mejorar la seguridad física. Para atender las necesidades y problemas de seguridad específicos de las mujeres, la Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán ofrece formación en seguridad específica para mujeres y el Departamento de Seguridad coordina los cursos de concienciación en materia de seguridad para mujeres junto con el ACNUR y ONU-Mujeres.

Oportunidades de desarrollo profesional para las funcionarias nacionales del Cuadro Orgánico

93. Algunas misiones señalaron diversos obstáculos para el desarrollo profesional de las funcionarias nacionales del Cuadro Orgánico, como la falta de reconocimiento por parte de los responsables de los equipos, la ausencia de comunicación directa con los directivos de la misión y la falta de utilización de los mecanismos de ascenso disponibles para las funcionarias nacionales con buen rendimiento. En 2021, la Secretaría y ONU-Mujeres crearon la Reserva Mundial de Talentos¹⁶ de las Naciones Unidas para ayudar a las entidades a identificar candidatas y llevar a cabo una labor de divulgación directa, inclusive a través de un grupo de personal nacional del Cuadro Orgánico. Sin embargo, solo el 25 % de las entidades encuestadas declararon participar en la comunidad de talentos de las Naciones Unidas.

94. Algunas misiones han adoptado medidas para aumentar el número de funcionarias nacionales. Por ejemplo, la UNMISS ha hecho más accesible su proceso de solicitud y anima a los directivos a contratar a mujeres contratistas y pasantes para que adquieran experiencia de cara a obtener puestos de plantilla. La Misión también ha tomado medidas especiales de carácter temporal para modificar los requisitos restrictivos en materia de experiencia sobre el terreno a fin de atraer a un mayor número de mujeres para puestos de las categorías iniciales. Como resultado, la proporción de funcionarias nacionales del Cuadro Orgánico aumentó del 25,9 % al 27,2 % entre 2020 y 2023.

VIII. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

95. Desde la puesta en marcha de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas han alcanzado hitos importantes en este ámbito, como el desarrollo y la aplicación de políticas y prácticas actualizadas para atraer, contratar y ascender a las mujeres y la creación de entornos de trabajo propicios para una mayor inclusión. Otros logros importantes han sido las iniciativas para contrarrestar los prejuicios inconscientes en la selección de personal y corregir la infrarrepresentación histórica, así como la estandarización de la licencia parental.

96. La representación general de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado del 45,3 % al 47,0 %. La paridad de género en las categorías superiores se mantuvo durante todo el período sobre el que se informa. Además, la representación de las mujeres en los lugares con sede alcanzó por primera vez la paridad con un 51,3 %.

97. Un total de 91 entidades y organismos, fondos y programas de la Secretaría presentaron planes de aplicación actualizados y específicos de cada entidad para el período comprendido entre 2022 y 2024, así como informes sobre los progresos realizados. Los planes de aplicación actualizados de las entidades que han alcanzado progresos significativos comparten ciertas características: son planes sólidos y específicos con objetivos claros que se apoyan en mecanismos de rendición de cuentas, mecanismos de seguimiento transparentes y exhaustivos, una recopilación de datos bien elaborados y desglosados por sexo para fundamentar la elaboración de iniciativas, la aplicación selectiva de medidas especiales de carácter temporal y la implementación de las recomendaciones tanto de las directrices para crear un entorno propicio dirigidas al sistema de las Naciones Unidas como de las directrices para crear

¹⁶ Véase <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NTP&lang=en-US>.

un entorno propicio sobre el terreno. Sigue siendo asimismo importante el papel de los directivos, también en estrecha colaboración con los coordinadores de cuestiones de género.

98. Los avances generales hacia la paridad de género siguen siendo desiguales, tanto en términos de ubicación geográfica como de grado. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en las categorías directivas intermedias y superiores, en particular en las categorías P-5 y de Directores. La representación de las mujeres en los lugares sin sede ha mejorado, pero sigue siendo significativamente inferior que en los lugares con sede en todas las categorías. 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. Las entidades deberían volver a centrarse en las técnicas de divulgación y contratación con perspectiva de género, invirtiendo en iniciativas de desarrollo profesional y creando carteras de talentos internos y externos.

99. Las entidades han avanzado en el fomento de entornos de trabajo propicios y siguen aplicando modalidades de trabajo flexibles y políticas favorables a la familia establecidas durante la pandemia de COVID-19. Los coordinadores de cuestiones de género son agentes de cambio clave y recursos importantes en lo que respecta a orientar y aplicar con éxito prácticas y políticas dirigidas a promover la paridad de género y a crear entornos de trabajo propicios. Ellos refuerzan y facilitan el mandato de coordinación de ONU-Mujeres, que incluye tanto supervisar la implementación, los impedimentos y los progresos de tales prácticas y políticas como presentar informes al respecto.

100. Las entidades encuestadas informaron de altos índices de utilización de las herramientas desarrolladas por el Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual. Cada vez se reconoce más extensamente que la eliminación del acoso sexual es un componente fundamental para lograr un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso, además de un elemento vital para crear las condiciones necesarias para alcanzar la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas para 2028.

101. Es evidente que no hay una única dificultad que obstaculice el progreso hacia la paridad de género, sino más bien múltiples dificultades que interactúan y exigen la adopción de medidas específicas y mensurables.

B. Recomendaciones

102. 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 superar 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, así como lograr que todo el personal tenga interés y un papel que desempeñar en la búsqueda de la paridad de género.

103. Se alienta a todas las entidades, los directivos y el personal a seguir aplicando las recomendaciones de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, las directrices para crear un entorno propicio dirigidas al sistema de las Naciones Unidas, las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno y los planes de aplicación específicos para cada entidad con el fin de alcanzar la paridad de género y crear entornos de trabajo inclusivos que fomenten la paridad de género.

104. Se anima a las entidades a que apliquen las medidas expuestas en el presente informe, en particular actualizando y observando periódicamente sus planes de aplicación para alcanzar la paridad de género, abordando los posibles impedimentos y consolidando los mecanismos de rendición de cuentas, como las evaluaciones del desempeño, los objetivos específicos, medibles, viables, pertinentes y con plazos, los indicadores clave del desempeño y los pactos del personal directivo, que son esenciales para garantizar el progreso hacia la paridad de género.

105. En los procesos de contratación, selección y ascenso, las entidades deben realizar un seguimiento riguroso de los progresos, por ejemplo a través del tablero para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género.

106. Se alienta al personal directivo superior a que siga demostrando en forma visible su compromiso con el logro de la paridad de género y a que actúe, entre otras cosas, mediante mensajes coherentes y medidas especiales de carácter temporal, así como fomentando un entorno en el que todos comprendan su función en la creación de un lugar de trabajo propicio.

107. Se recomienda que las entidades proporcionen recursos financieros y humanos suficientes para el cambio institucional y para superar los impedimentos ya señalados para el progreso, en particular a medida que se apliquen la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y las directrices para crear un entorno propicio dirigidas al sistema de las Naciones Unidas y se pongan a prueba y amplíen las iniciativas.

108. Las entidades deben realizar entrevistas o encuestas de fin de servicio obligatorias y con perspectiva de género para evaluar los efectos de la cultura institucional en las mujeres y en su retención (incluidas las pasantes, las voluntarias y las consultoras con nombramientos de corta duración o de plazo fijo):

a) Las encuestas y entrevistas de fin de servicio deben abordar posibles faltas de conducta, sexuales o de otro tipo, discriminación o abuso de poder para discernir la prevalencia de conductas prohibidas según los principios del enfoque centrado en la víctima;

b) Los coordinadores de cuestiones de género deben ser consultados o asumir el liderazgo en la creación de encuestas o entrevistas de fin de servicio con perspectiva de género;

c) Las encuestas de fin de servicio deben dar prioridad a la privacidad y la dignidad de las personas encuestadas y, al mismo tiempo, mantener la integridad y la rendición de cuentas mediante la creación y administración de relaciones jerárquicas claras y marcos de rendición de cuentas para los resultados agregados.

109. El mandato de los coordinadores de cuestiones de género debería actualizarse y racionalizarse a fin de intensificar los esfuerzos interinstitucionales para lograr la paridad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas. Cada departamento, oficina, comisión regional, misión y equipo de las Naciones Unidas en el país debería:

a) Seguir designando coordinadores de cuestiones de género y coordinadores de las cuestiones relativas a las mujeres, así como sus suplentes. Las grandes entidades y cada equipo de las Naciones Unidas en el país deberían contar con múltiples coordinadores o coordinadores suplentes de cuestiones de género;

b) Proporcionar a los coordinadores de cuestiones de género niveles jerárquicos y de responsabilidad adecuados, preferiblemente en la categoría P-4 o superiores, acceso a las estadísticas de selección y representación del personal;

c) Garantizar el compromiso del personal directivo superior de colaborar con los coordinadores de cuestiones de género y los coordinadores de las cuestiones relativas a las mujeres;

d) Proporcionar a los coordinadores de cuestiones de género una asignación adecuada de tiempo, formación, recursos financieros y oportunidades de promoción que aumenten en consonancia con la aplicación en curso de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género;

e) Incluir activamente a los coordinadores de cuestiones de género 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;

f) Designar a hombres como coordinadores de cuestiones de género;

g) Seguir coordinando y colaborando con la Oficina de la Coordinadora 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.

110. 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 sesgos en las políticas y actitudes que inciden en la selección de mujeres. Las entidades deberían:

a) Hacer anuncios de vacantes inclusivos y realizar esfuerzos conscientes para maximizar la reserva de talentos;

b) Eliminar la información personal, incluidos el género y el estado civil, del proceso de preselección inicial, es decir, la solicitud y la evaluación escrita, para mitigar el sesgo inconsciente y consciente, siempre que sea posible;

c) Considerar la posibilidad de suspender temporalmente los requisitos restrictivos en las descripciones de puestos, eliminando los requisitos de tiempo en el puesto;

d) Exigir diversidad en los paneles de entrevistas e instituir formación obligatoria y continua sobre prejuicios inconscientes para los directivos contratantes y otros participantes en el proceso de entrevista o selección;

e) Seguir considerando la representación geográfica y la paridad de género a la hora de crear carteras de candidatos cualificados y en las gestiones de contratación;

f) Considerar la posibilidad de asumir un compromiso y contribuir de forma demostrable a los objetivos de paridad de género y diversidad.

111. El bajo número de candidatas cualificadas fue considerado el principal impedimento para alcanzar la paridad de género en la categoría P-4 y superiores, mientras que la falta de oportunidades de desarrollo profesional para el personal de nivel medio ocupó el segundo lugar en la lista de impedimentos. Por consiguiente, las entidades deben aplicar un conjunto amplio de medidas para atraer y contratar mujeres, así como para apoyar el desarrollo de las perspectivas de carrera de las mujeres, especialmente en las categorías intermedias, incluida la creación de entornos de trabajo propicios en los que las mujeres puedan prosperar y progresar en sus carreras. Las entidades deberían:

a) Llevar a cabo una labor de divulgación específica y extensa para aumentar el número de candidatas, en colaboración con redes de mujeres, usando listas, bases de datos y reservas de talentos para puestos directivos superiores;

b) Aumentar la reserva de talentos cualificados en colaboración con los Estados Miembros, las universidades nacionales y redes especializadas, especialmente en los sectores tradicionalmente dominados por los hombres como la tecnología, la logística, la seguridad y las ciencias;

c) Fomentar la movilidad interinstitucional mediante asignaciones a corto plazo, adscripciones, intercambios interinstitucionales y listas compartidas, y tratando a las candidatas de las organizaciones participantes del sistema de las Naciones Unidas como candidatas internas;

d) Garantizar la conciliación de la vida profesional y personal, tal y como se recomienda en las directrices para crear un entorno propicio dirigidas al sistema de las Naciones Unidas y en las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno.

112. Es preciso adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar el progreso de la paridad de género. Las instrucciones administrativas sobre paridad de género deben aplicarse de forma coherente sobre el terreno. Se recomienda mantener una comunicación periódica sobre su aplicación entre los lugares con y sin sede y deberían reforzarse los mecanismos transparentes de rendición de cuentas, cuando proceda.

113. En el contexto del creciente número de personal de la Secretaría 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 y estructurada de la fuerza de trabajo y la sucesión en los puestos, especialmente sobre el terreno, en las misiones y en las categorías D-1 y superiores.

114. 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 los coordinadores de cuestiones de género, ONU-Mujeres y otras entidades pertinentes, y con su asesoramiento técnico y sustantivo. Entre esas medidas cabría incluir las siguientes:

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

b) Aumentar el número de nombramientos de coordinadoras residentes en las categorías de Subsecretario General y D-2;

c) Aprovechar los grupos centrados en el género para apoyar el avance de la paridad de género y la creación de un entorno propicio, cuando proceda;

d) Garantizar la participación de todos los miembros del personal, y de los hombres en particular, en las iniciativas para impulsar la paridad de género;

e) Ampliar el objetivo de la paridad de género para incluir al personal nacional del Cuadro Orgánico y de Servicios Generales;

f) Participar activamente en la comunidad de talentos de las Naciones Unidas.

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

116. 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 y soluciones flexibles específicas para cada lugar de destino. Las entidades deberían:

a) Seguir proporcionando al personal el apoyo establecido durante la pandemia de COVID-19, incluidas modalidades de trabajo flexibles, políticas favorables a la familia y asistencia sanitaria;

b) Abordar las necesidades de atención más amplias del personal y proporcionar licencias adicionales y flexibilidad cuando sea posible;

c) Proporcionar guarderías *in situ* siempre que sea posible y promover alternativas flexibles;

d) Supervisar el cumplimiento de las políticas de licencia parental e investigar las disparidades de género entre los empleados que disfrutaban de la licencia;

e) Seguir proporcionando recursos de salud mental y establecer de forma proactiva comunicación con el personal para evitar el aislamiento y promover una cultura del lugar de trabajo que elimine el estigma de la atención de salud mental.

117. Deberían mantenerse 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 para Abordar el Acoso Sexual y el futuro grupo ejecutivo. Se recomienda seguir supervisando y aplicando los mecanismos de rendición de cuentas. Las entidades deberían:

a) Aplicar un enfoque centrado en la víctima en todos los casos de conducta indebida y demostrar tolerancia cero hacia la discriminación, el acoso, incluido el de tipo 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 sobre la prevención y respuesta frente al acoso sexual en el lugar de trabajo;

e) Seguir garantizando el uso de ClearCheck;

f) Consultar y aplicar sistemáticamente el *Investigators' Manual: Investigations of Sexual Harassment Complaints in the United Nations*;

g) Realizar encuestas periódicas entre el personal para supervisar la aplicación y el uso de las herramientas mencionadas y participar periódicamente en la difusión de conocimientos para el intercambio de buenas prácticas.

118. Deberían realizarse periódicamente encuestas globales entre el personal y sondeos breves que recojan datos desglosados por sexo para evaluar la cultura

institucional, detectar lagunas y solicitar opiniones, que deberían ir acompañadas de planes de acción adecuados.

119. Promover un entorno en el que no se tolere la impunidad y en el que las víctimas y los supervivientes se sientan seguros para denunciar las conductas indebidas es clave para prevenir y abordar el acoso sexual y el abuso de autoridad. Las entidades deberían:

a) Utilizar y proporcionar recursos en el centro de conocimientos para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la lucha contra el acoso sexual para crear una cultura de lugar de trabajo seguro;

b) Divulgar material de comunicación con información sobre los métodos de consulta y los procedimientos adecuados, tanto para los supervivientes como para los directivos;

c) Desarrollar compromisos de liderazgo públicamente disponibles para promover la eliminación del acoso sexual;

d) Crear y poner en marcha un teléfono de asistencia confidencial para la denuncia anónima de conductas indebidas, si todavía no está disponible.

120. La formación periódica y obligatoria debería ser una característica estándar de los enfoques a nivel de entidad para combatir todos los tipos de acoso y conducta indebida. Se insta a las entidades a que aborden la intersección entre la identidad de género y la raza, la ubicación geográfica y la modalidad de contrato mediante:

a) La asunción de compromisos de liderazgo disponibles públicamente;

b) La formación de los directivos y el personal sobre la forma de implantar una cultura laboral inclusiva;

c) La elaboración de cursos sobre la conducta indebida en contextos multilingües y multiculturales;

d) La organización de cursos de formación para todo el personal sobre la intervención por parte de los testigos.

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

122. Se alienta a los Estados Miembros a que refuercen la sostenibilidad de la paridad de género en las categorías superiores de las Naciones Unidas 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, por entidad, al 31 de diciembre de 2021

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar		Subtotal		Proporción de mujeres (porcentaje)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres													
Naciones Unidas	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
FAO	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
OIEA	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
OACI	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	–	1	–	267	122	31,4
CIJ	–	–	13	6	2	16	5	9	2	3	1	–	1	–	1	–	25	34	57,6
CAPI	–	–	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	–	–	14	11	44,0
FIDA	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	0	6	3	222	205	48,0
OIT	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
OMI	–	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	–	83	68	45,0
OIM	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
ITC	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	–	–	1	–	1	134	113	45,7
CIF-OIT	–	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	–	1	–	–	–	40	30	42,9
UIT	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	–	–	265	184	41,0
OPS	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
ONUSIDA	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
PNUD	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
UNESCO	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
Secretaría de la CMNUCC	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
UNFPA	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
ACNUR	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
CICE	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
UNICEF	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
ONUDI	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
UNITAR	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
CCPPNU	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar		Subtotal		Proporción de mujeres (porcentaje)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
UNOPS	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
UNRWA	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
UNSSC	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
UNU	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
ONU-Mujeres	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
OMT	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
UPU	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
PMA	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7
OMS	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
OMPI	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
OMM	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
Total	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

Anexo II

Entidades que respondieron a la encuesta bienal 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>Organismos, fondos y programas</i>	<i>Departamentos y oficinas</i>	<i>Misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz</i>
FAO	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana
OIEA	Oficina de las Naciones Unidas en Viena/UNODC	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí
OACI	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán
FIDA	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
OIT	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre
OMI	Departamento de Comunicación Global	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
OIM	Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión	Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán
ITC	Departamento de Apoyo Operacional	Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda
Oficina de la Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas	Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo
OPS	Departamento de Seguridad	UNMISS
UIT	Comisión Económica para Europa	Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central
ONUSIDA	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	Oficina de la Coordinadora Especial de las Naciones Unidas para el Líbano
PNUD	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia
PNUMA	Comisión Económica y Social para Asia Occidental	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua
UNESCO	CAPI	Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia

 Entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas

<i>Organismos, fondos y programas</i>	<i>Departamentos y oficinas</i>	<i>Misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz</i>
UNFPA	Mecanismo Internacional, Imparcial e Independiente para Ayudar en la Investigación y el Enjuiciamiento de los Responsables de los Delitos de Derecho Internacional Más Graves Cometidos en la República Árabe Siria desde Marzo de 2011	
ACNUR	Oficina de Administración de Justicia	
CICE	Oficina de Lucha contra el Terrorismo	
UNICEF	Oficina de Asuntos de Desarme	
ONUDI	ACNUDH	
UNITAR	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	
UNOPS	Oficina de Asuntos Jurídicos	
UNU	Oficina de Asuntos Militares	
UNRWA	Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre	
ONU-Mujeres	Oficina de la Enviada Especial del Secretario General sobre Myanmar	
UPU	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	
PMA	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen	
OMS	Oficina de la Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	
OMPI	Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	
OMM	Secretaría de la CMNUCC Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) CCPPNU	

Anexo III**Entidades que actualizaron su plan de aplicación para 2022-2024**

<i>Entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas</i>		
<i>Organismos, fondos y programas</i>	<i>Departamentos y oficinas</i>	<i>Misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz</i>
FAO	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental
OACI	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana
FIDA	Oficina de las Naciones Unidas en Viena/UNODC	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí
OIT	JJE	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
OMI	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán
OIM	Oficina de Coordinación del Desarrollo	UNAMI
ITC	Departamento de Comunicación Global	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación
Oficina de la Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre
OPS	Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
ONUSIDA	Departamento de Apoyo Operacional	Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán
PNUD	Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz	Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda
PNUMA	Departamento de Seguridad	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo
UNESCO	Comisión Económica para África	UNMISS
UNFPA	Comisión Económica para Europa	Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán
ACNUR	Comisión Económica para América Latina y el Caribe	Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central
UNICEF	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	Oficina de la Coordinadora Especial de las Naciones Unidas para el Líbano

Entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas

<i>Organismos, fondos y programas</i>	<i>Departamentos y oficinas</i>	<i>Misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz</i>
ONUDI	Comisión Económica y Social para Asia Occidental	Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia
UNITAR	CAPI	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua
UNOPS	Mecanismo Internacional, Imparcial e Independiente para Ayudar en la Investigación y el Enjuiciamiento de los Responsables de los Delitos de Derecho Internacional Más Graves Cometidos en la República Árabe Siria desde Marzo de 2011	
UNU	Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	
UNRWA	Dependencia Común de Inspección (DCI)	
ONU-Mujeres	Oficina de Administración de Justicia	
PMA	Oficina de Lucha contra el Terrorismo	
OMS	Oficina de Asuntos de Desarme	
OMPI	ACNUDH	
OMM	Oficina de la Alta Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	
	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	
	Oficina de Servicios de Supervisión Interna	
	Oficina de Asuntos Jurídicos	
	Oficina de la Asesora Especial sobre África	
	Oficina de la Asesora Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio	
	Oficina de la Enviada Especial del Secretario General sobre Myanmar	
	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	
	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	
	Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen	
	Oficina de la Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	

<i>Organismos, fondos y programas</i>	<i>Departamentos y oficinas</i>	<i>Misiones políticas especiales y operaciones de mantenimiento de la paz</i>
	Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	
	Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños	
	Secretaría de la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en Particular en África	
	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	
	Oficina de Ética	
	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat)	
	CCPPNU	
	Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	
	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	
	Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres	
	Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre	
