



Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas
para los Asentamientos Humanos
Segundo período de sesiones de 2022
Nairobi, 21 a 23 de noviembre de 2022
Tema 4 del programa provisional*

Cuestiones financieras, presupuestarias y
administrativas, incluidas la aplicación de la
estrategia de movilización de recursos de conformidad
con el plan estratégico para el período 2020-2023 y
medidas de ONU-Hábitat dirigidas a abordar los
desequilibrios de género y distribución geográfica en
la composición de su personal

Contratación, distribución geográfica equitativa y paridad de género

Informe de la Directora Ejecutiva

I. Introducción

1. En el párrafo 9 de su decisión 2022/3, la Junta Ejecutiva decidió, en su primer período de sesiones de 2022, celebrado del 29 al 31 de marzo de 2022, que el programa del segundo período de sesiones de 2022 incluyese las medidas adoptadas por el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) para abordar los desequilibrios de género y distribución geográfica en la composición de su personal. El presente informe trata de la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género en el Programa, incluidos los progresos realizados en el logro de su objetivo de paridad de género para los puestos financiados con cargo a todas las fuentes de financiación. El informe complementa la información que figura en el informe de la Directora Ejecutiva sobre la dotación de personal de ONU-Hábitat al 31 de diciembre de 2021 (HSP/EB.2022/2/Add.3).

II. Distribución geográfica equitativa

2. Es conveniente recordar qué significa para los Estados miembros el principio de la distribución geográfica equitativa y cómo se aplica en la práctica. Ese concepto se reseña en el informe de la Directora Ejecutiva sobre la dotación de personal de ONU-Hábitat a 31 de diciembre de 2019 (concretamente, en los párrafos 2 a 5 de la adición a ese informe (HSP/EB.2020/3/Add.1), dedicada a la contratación, la distribución geográfica equitativa y la paridad de género), que se presentó a la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones de 2020.

III. Paridad de género

3. La expresión “paridad de género” hace referencia a la representación equitativa de mujeres y hombres, en este caso entre el personal de ONU-Hábitat. El objetivo inicial, que no se alcanzó, era haber logrado la paridad de género entre el personal del Cuadro Orgánico en el año 2000. Con el

* HSP/EB.2022/14

tiempo, se han introducido varias disposiciones legislativas y de procedimiento en el proceso de contratación con el fin de lograr la paridad de género, que han obtenido diferentes grados de éxito. La relación completa de la definición operativa se puede consultar en los párrafos 7 a 9 de la adición al informe de la Directora Ejecutiva sobre la dotación de personal de ONU-Hábitat a 31 de diciembre de 2019 (concretamente, en los párrafos 2 a 5 de la adición a ese informe (HSP/EB.2020/3/Add.1), dedicada a la contratación, la distribución geográfica equitativa y la paridad de género), que se presentó a la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones de 2020.

IV. Información actualizada

4. Desde la más reciente información actualizada sobre la plantilla, facilitada a la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones de 2021 por medio del informe sobre la dotación de personal del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos a 31 de julio de 2021 (HSP/EB.2021/13/Add.2), la situación se ha mantenido estable. Se sigue poniendo empeño en contratar a personas procedentes de regiones poco representadas y lograr la paridad de género.

5. La paridad de género es de suma importancia para el Secretario General, y la Secretaría se propone cumplir sus instrucciones más recientes para garantizarla en todos los niveles. A 31 de agosto de 2022, la plantilla global de ONU-Hábitat estaba compuesta por un 47 % de hombres y un 53 % de mujeres. En la categoría de personal del Cuadro de Servicios Generales, el 36 % de los funcionarios eran hombres y el 64 % mujeres.

6. En cuanto al personal del Cuadro Orgánico, la proporción es actualmente del 69 % de mujeres frente al 31 % de hombres en la categoría P-2, del 49 % de mujeres frente al 51 % de hombres en la categoría P-3, del 54 % de mujeres frente al 46 % de hombres en la categoría P-4 y del 17 % de mujeres frente al 83 % de hombres en la categoría P-5. En el nivel D-1, la proporción es de un 14 % de mujeres por un 86 % de hombres. En la categoría D-2, solo hay un hombre, y ninguna mujer, nadie en la categoría de Subsecretario General y solo hay una mujer en la categoría de Secretario General Adjunto. En conjunto, hay un 48 % de mujeres y un 52 % de hombres en el Cuadro Orgánico.

7. En 2021, la Directora Ejecutiva hizo un esfuerzo concertado para avanzar hacia la paridad de género, y escogió a tres mujeres para puestos de categoría P-5 y una para un puesto de categoría D-1. Lamentablemente, todas las candidatas en cuestión declinaron su nombramiento. Si hubiesen aceptado, el equilibrio de género en las categorías P-5 y D-1 habría mejorado de manera sustancial.

8. En cuanto a la distribución geográfica, a 31 de agosto de 2022, según el análisis y la información proporcionada por la Sede de las Naciones Unidas, ONU-Hábitat se acercaba a la media, con un 52 % de los Estados miembros representados dentro del intervalo conveniente, un 16 % sobrerrepresentados, un 21 % infrarrepresentados y un 11 % no representados. En términos de cifras, 151 miembros del personal proceden de África, 54 de la región de Asia y el Pacífico, 15 de América Latina y el Caribe, 6 de Europa Oriental y 86 de Europa Occidental y otros Estados.

9. La planificación de los recursos humanos es fundamental para garantizar que cada proceso de contratación constituya una oportunidad para implementar las orientaciones de los Estados miembros sobre la mejora del equilibrio geográfico y de género. La Directora Ejecutiva ha dado instrucciones a todos los directivos contratantes para que adopten medidas encaminadas a promover y buscar candidatas cualificadas y candidatos de países infrarrepresentados o no representados con el fin de apoyar un proceso de contratación transparente y equitativo.

10. Se están adoptando las siguientes medidas para mejorar el proceso de contratación:

- a) La Secretaría realiza una labor de promoción con los Estados miembros, dentro del sistema de las Naciones Unidas y con las organizaciones asociadas al objeto de ampliar la reserva de candidatos;
- b) La Secretaría imparte formación a los directivos contratantes para concienciarlos de la necesidad de mejorar la productividad mediante la diversificación de la plantilla;
- c) La Secretaría adopta medidas encaminadas a racionalizar la relación con la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, que presta servicios de apoyo en materia de recursos humanos, para evitar las duplicaciones, fomentar la eficiencia y mejorar el seguimiento;
- d) La Secretaría participa en ferias de empleo para conformar la reserva de candidatos y mejorar la lista de candidatos existente;
- e) En el caso de las vacantes de categoría P-5 y superiores, la Oficina de la Directora Ejecutiva se pone en contacto con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Oficina de

Coordinación del Desarrollo para que le ayuden a distribuir los anuncios en sus redes de candidatos cualificados;

f) La Directora Ejecutiva solicita el asesoramiento de la Oficina del Secretario General en lo que respecta a los candidatos de sexo masculino seleccionados para las vacantes de la categoría P-5 y superiores, proporcionando a la Oficina la documentación relativa a la publicidad de esas plazas, los procedimientos de primera criba y preselección, la prueba escrita y el proceso de entrevistas, así como una explicación detallada de la selección realizada;

g) Todos los directivos contratantes están obligados a garantizar que se preseleccione y entreviste a igual número de candidatos y candidatas.

11. En el primer período de sesiones de la Junta Ejecutiva de 2022, se presentará en forma de documento de sesión un informe actualizado en el que se tendrán en cuenta las principales actividades en materia de recursos humanos realizadas hasta el 20 de septiembre de 2022.
