



ONU HÁBITAT Junta Ejecutiva del
Programa de las
Naciones Unidas para los
Asentamientos Humanos

Distr. general
8 de febrero de 2021

Español
Original: inglés

**Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas
para los Asentamientos Humanos
Primer período de sesiones de 2021**

En línea, 7 y 8 de abril de 2021

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 y una
propuesta sobre el equilibrio en materia de
representación geográfica y género**

**Dotación de personal del Programa de las Naciones Unidas para
los Asentamientos Humanos a 31 de diciembre de 2020**

Informe de la Directora Ejecutiva

Adición

**Información actualizada sobre la dotación de personal, distribución
geográfica equitativa y paridad de género**

I. Introducción

1. En el párrafo 11 de su decisión 2020/6, la Junta Ejecutiva, en su segundo período de sesiones de 2020, celebrado del 27 al 29 de octubre de ese año, solicitó a la Directora Ejecutiva que en su primer período de sesiones de 2021 le presentara un informe detallado sobre la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género del 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. En el presente informe se complementa la información que figura en el informe de la Directora Ejecutiva sobre la dotación de personal del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) al 31 de diciembre de 2020 (HSP/EB.2021/2/Add.1).

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 al 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 entre los géneros), 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

* HSP/EB.2021/1.

haber alcanzado la paridad de género entre el personal del Cuadro Orgánico en el año 2000. Con el 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. Se puede encontrar una relación completa de la definición operativa y las medidas adoptadas en los párrafos 7 a 9 de la adición al informe de la Directora Ejecutiva sobre la dotación de personal de ONU-Hábitat al 31 de diciembre de 2019, relativa a la contratación, la distribución geográfica equitativa y la paridad de género (HSP/EB.2020/3/Add.1), que se presentó a la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones de 2020.

IV. Información actualizada

4. Desde la última actualización de la plantilla, facilitada a la Junta Ejecutiva en su segundo período de sesiones de 2020 por medio del informe sobre la dotación de personal a 30 de septiembre de 2020 (HSP/EB.2020/CRP.3), la situación ha mejorado ligeramente debido a la reducción del personal. También se ha tratado de contratar a nuevos empleados procedentes de regiones poco representadas y por lograr la paridad de género.

5. La paridad de género es de suma importancia para el Secretario General, y ONU-Hábitat se propone cumplir sus instrucciones más recientes para garantizar la paridad en todos los niveles. A 31 de diciembre de 2020, la plantilla global de ONU-Hábitat estaba compuesta por un 51 % de mujeres y un 49 % de hombres. En la categoría de personal de servicios generales, el 49 % eran hombres y el 51 % mujeres, lo que supone un aumento de un punto porcentual a favor de los hombres desde 2019. En cuanto al personal del Cuadro Orgánico, el 59 % eran hombres y el 41 % mujeres. Se ha producido una notable mejora hacia la paridad de género en los niveles P2, P3 y P4, ya que las mujeres ocupan el 55 %, el 47 % y el 49 % de los puestos de esas categorías, respectivamente. Dado que el número total de funcionarios del Cuadro Orgánico de ONU-Hábitat es relativamente pequeño, el hecho de que una persona abandone su puesto puede provocar una variación de entre 1 y 3 puntos en el porcentaje.

6. El reto se mantiene en los niveles superiores, ya que la edad de jubilación es de 65 años y el personal que ocupa los puestos de alta responsabilidad permanece en gran medida invariable. En la medida de lo posible, la Directora Ejecutiva ha hecho todo lo posible por contratar a mujeres para alcanzar un mayor equilibrio de género. No obstante, a 31 de diciembre de 2020, en el nivel P5 la composición de género no ha variado desde 2019, ya que las mujeres siguen representando el 13 % del total. En el nivel D1 tuvo lugar una ligera mejora: se pasó del 14 % de mujeres en 2019 al 17 % en 2020. En el nivel D2, teniendo en cuenta que una dirección titular se halla en situación de vacante temporal, solo hay dos puestos, uno de los cuales está ocupado por una mujer. Asimismo, hay un Subsecretario General masculino y una Secretaria General Adjunta femenina.

7. En cuanto a la distribución geográfica, a 31 de diciembre de 2020, según el análisis y la información proporcionada por la Sede de las Naciones Unidas, ONU-Hábitat se acercaba a la media, con un 57 % de los Estados miembros representados dentro del rango deseable, un 15 % sobrerrepresentado, un 17 % infrarrepresentado y un 11 % no representado. En cifras absolutas, teniendo en cuenta la plantilla completa y la composición del personal de ONU-Hábitat, África cuenta con 450 funcionarios, Asia-Pacífico con 561, América Latina y el Caribe con 349 y Europa Occidental y otros Estados con 1.497.

8. La planificación de los recursos humanos es fundamental para garantizar que cada contratación constituya una oportunidad para cumplir las orientaciones de los Estados miembros sobre la mejora del equilibrio geográfico y de género. En el nivel P5, en 2020 hubo contrataciones para tres puestos en la Oficina Regional para África y uno en la Oficina Regional para los Estados Árabes. Tres de los puestos fueron adjudicados a mujeres, dos de las cuales eran, además, procedentes del Sur Global. A este respecto, la Directora Ejecutiva ha dado instrucciones a todos los directivos contratantes para que tomen medidas para promover y buscar candidatas cualificadas y candidatos del Sur Global para apoyar un proceso de contratación transparente y equitativo.

9. Además, a fin de apoyar el compromiso del Secretario General de lograr una distribución geográfica equitativa y una mayor diversidad de grupos regionales, la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategia de Gestión, Política y Conformidad de la Gestión publicó en enero de 2020 la [Estrategia de Diversidad Geográfica](#), cuyo objetivo es aumentar la representación de los Estados Miembros no representados e infrarrepresentados en la plantilla de la Secretaría. En esa estrategia polifacética se propone una hoja de ruta para racionalizar los esfuerzos por mejorar la representación geográfica en todas las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas a través de tres corrientes principales: a) dirección interna, mensajes, orientación y seguimiento, y campañas de sensibilización dirigidas tanto al personal directivo superior como a las operaciones, y un mecanismo

reforzado de rendición de cuentas; b) actividades de divulgación, tanto en línea como fuera de línea, a través de las herramientas y plataformas existentes y nuevas, para promover el empleo y mejorar la “marca de empleador”; y c) aprovechar los conocimientos, la experiencia y los recursos de los Estados Miembros, otras organizaciones de las Naciones Unidas y las redes de organizaciones internacionales. Por ejemplo, en el Pacto del Personal Directivo, que es el marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, figura un objetivo de “nombramientos geográficos”, según el cual todos los directivos deben realizar el 50 % de los nombramientos para puestos geográficos de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados.

10. El objetivo principal de la Estrategia de Diversidad Geográfica es garantizar una plantilla más diversa e inclusiva que exhiba los valores fundamentales que defiende la organización. La Oficina de Recursos Humanos colaborará estrechamente con todas las entidades de las Naciones Unidas para garantizar en todos los procesos de contratación los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, en consonancia con [el artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas](#) y [el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia](#).

11. En el primer período de sesiones de la Junta Ejecutiva de 2021, que se celebrará los días 7 y 8 de abril de 2021, se presentará en forma de documento de sesión un informe actualizado en el que se tendrán en cuenta las principales actividades del primer trimestre de 2021.