



**Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas
para los Asentamientos Humanos
Primer período de sesiones de 2020**

Nairobi, 31 de marzo a 2 de abril de 2020

Tema 9 del programa provisional*

**Medidas de ONU-Hábitat dirigidas a abordar los
desequilibrios de género y distribución geográfica
en la composición de su personal**

Dotación de personal del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos al 31 de diciembre de 2019

Informe de la Directora Ejecutiva

Adición

Contratación, distribución geográfica equitativa y paridad de género

I. Introducción

1. En el párrafo 6 de su decisión 2019/2, la Junta Ejecutiva, en la continuación de su primera reunión, celebrada en noviembre de 2019, pidió a la Directora Ejecutiva que le presentara, en su primer período de sesiones de 2020, un informe detallado sobre los recursos humanos, centrado en 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. El presente informe complementa la información relativa a los recursos humanos 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 2019 (HSP/EB.2020/3).

II. Distribución geográfica equitativa

2. Dado que el presente informe responde a la petición formulada en la decisión 2019/2, es conveniente recordar qué significa para los Estados miembros el principio de la distribución geográfica equitativa y cómo se aplica en la práctica. En el informe del Secretario General titulado “Gestión de los recursos humanos: evaluación amplia del sistema de distribución geográfica y evaluación de los problemas relacionados con los posibles cambios en el número de puestos sujetos al sistema de distribución geográfica” (A/65/305/Add.2) se afirma que:

La representación de sus nacionales en el personal de la Secretaría de las Naciones Unidas ha sido una de las principales preocupaciones de los Estados Miembros desde el comienzo de la

* HSP/EB.2020/1.

Nota: Todas las menciones de cargos o colectivos que se hacen en el presente documento son genéricas en cuanto al sexo.

Organización. Esta preocupación se refleja en el artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas, que rige la selección del personal:

“La consideración principal que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”.

La primera resolución de la Asamblea General sobre la cuestión del principio de distribución geográfica (resolución 153 (II), de 15 de noviembre de 1947) reafirmaba el principio de que era necesario contratar el personal sobre la base de la representación geográfica más amplia posible. El tercer párrafo del preámbulo de la resolución se refería al carácter internacional de la Organización y afirmaba que con el fin de evitar el predominio indebido de prácticas nacionales, la línea de conducta y los métodos administrativos de la Secretaría deberían en sumo grado reflejar el acervo de las diversas culturas y de la competencia técnica de todas las naciones Miembros, y beneficiarse de ellas.

En el párrafo 2 de la misma resolución la Asamblea General pidió al Secretario General lo siguiente: a) examinar la línea de conducta seguida en materia de contratación a fin de mejorar la distribución geográfica de los puestos en los diferentes departamentos; b) adoptar las medidas necesarias para contratar personal en los países que aún no tenían ningún nacional suyo en la Secretaría; y c) adoptar todas las medidas posibles para asegurar el mejoramiento de la distribución geográfica del personal, inclusive la expedición de los reglamentos que pudieran ser indispensables para la aplicación de los principios de la Carta.

En cumplimiento de la misma resolución, el Secretario General presentó un informe titulado “La composición de la Secretaría y el principio de la distribución geográfica” (A/652), en que se exponían los principios que determinaban su política a este respecto¹.

El concepto expresado en la segunda oración del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta —“Se dará debida consideración a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”— es el fundamento del principio de la distribución geográfica equitativa. La definición de lo que constituye una distribución geográfica equitativa en la Secretaría y el establecimiento de un criterio para medir los progresos realizados hacia ese fin fueron abordados por primera vez en 1948 con la introducción en el boletín núm. 77 del Secretario General del concepto de “límites convenientes” para los Estados Miembros, atendiendo a lo dispuesto en la resolución 153 (II) de la Asamblea General.

Con arreglo a ese sistema, no se distribuirían entre los Estados Miembros puestos concretos, sino que más bien se establecía como directriz para las prioridades de contratación una gama de puestos dentro de la cual cada Estado Miembro estaría suficientemente representado. En su resolución 1559 (XV), de 18 de diciembre de 1960, la Asamblea General confirmó el sistema de límites convenientes y estableció un vínculo entre el concepto de estatus geográfico para el nombramiento y el concepto de los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario que se reservaban para este fin.

Hasta 1962 se utilizó un único factor para determinar los límites convenientes, a saber, la cuota con que cada Estado Miembro contribuía al presupuesto ordinario de la Organización. En su resolución 1852 (XVII), de 19 de diciembre de 1962, la Asamblea General añadió otros dos factores, a saber: la condición de Miembro de las Naciones Unidas y la población del Estado Miembro.

Entre 1962 y 1988, la importancia, o la ponderación, asignada a cada factor fue variando de conformidad con sucesivas resoluciones de la Asamblea General, pero siempre se otorgó preferencia al factor relacionado con la cuota, y así sigue siendo. Los debates entre los Estados Miembros acerca de la modificación de los factores que sirven para determinar la distribución geográfica equitativa se han caracterizado por dos puntos de vista principales. Un grupo de Estados Miembros, integrado principalmente por países en desarrollo, deseaba que se asignara más importancia al factor de la condición de Miembro o, alternativamente, a la población, mientras que otro grupo, integrado principalmente por Estados Miembros con cuotas más elevadas, deseaban que se siguiera asignando la mayor importancia al factor de la cuota.

¹ Véase A/652, párrafos 7 a 9.

En su resolución 41/206 C, de 11 de diciembre de 1986, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentara cálculos actualizados sobre la cuestión de los límites convenientes de todos los Estados Miembros teniendo en cuenta, entre otras cosas, los criterios siguientes: a) la conveniencia de que la cifra básica para los cálculos guarde relación con el número efectivo de puestos sujetos a distribución geográfica; b) la tendencia hacia el establecimiento de una paridad entre el factor condición de Miembro y el factor cuota; c) la asignación directa de los puestos distribuidos en función del factor población en proporción con el número de habitantes de cada Estado Miembro; y d) la necesidad de flexibilidad hacia arriba y hacia abajo en relación con el punto medio de los límites convenientes. Ello tuvo como consecuencia la aprobación de la resolución 42/220 A, de 21 de diciembre de 1987, en que se introdujo, con efecto a partir del 1 de enero de 1988, el régimen vigente para el sistema de límites convenientes.

En la resolución 42/220 A de la Asamblea General se pidió al Secretario General que basara los límites convenientes, con efecto a partir del 1 de enero de 1988, en los criterios siguientes:

- a) La cifra básica para los cálculos sería inicialmente de 2.700 puestos;
- b) La ponderación del factor condición de Miembro sería el 40 % de la cifra básica;
- c) El factor población, al cual se asignaría una ponderación de 5 %, estaría directamente relacionado con la población de los Estados Miembros, y los puestos sujetos a este factor se distribuirían entre los Estados Miembros de manera proporcional al número de sus habitantes;
- d) El factor cuota se basaría en la distribución de los puestos restantes entre los Estados Miembros de manera proporcional a la escala de cuotas;
- e) Los valores superior e inferior de cada límite podrían situarse hasta un 15 % por encima o por debajo del punto medio de los límites convenientes, pero deberían abarcar como mínimo un tramo de 4,8 puestos en más y en menos, debiendo ser el valor superior del límite de 14 puestos como mínimo;
- f) La cifra básica se ajustaría cada vez que el número real de puestos sujetos a distribución geográfica aumentara o disminuyera en 100 puestos, pero se mantendrían las ponderaciones de los tres factores.

Los criterios básicos del sistema para la definición de los límites convenientes no han variado desde 1988. La ponderación de los factores que se tienen en cuenta para determinar los puestos sujetos a distribución geográfica sigue siendo el 55 % para la cuota, el 40 % para la condición de Miembro y el 5 % para la población.

3. En la instrucción administrativa ST/AI/2010/3, relativa al sistema de selección de personal, se describe el estatus geográfico como la “condición otorgada al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramiento inicial de un año o más para cubrir puestos sujetos a “distribución geográfica equitativa” y a la aplicación del sistema de intervalos convenientes, es decir, puestos de la Secretaría con cargo al presupuesto ordinario correspondientes al Cuadro Orgánico y categorías superiores (excepto los puestos de personal lingüístico hasta el nivel P-5 incluido)”.

4. Se considera que tienen estatus geográfico los funcionarios nombrados por el Secretario General por un período mínimo de un año para ocupar puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas, con arreglo al sistema de los intervalos convenientes.

5. Los criterios a los que se hace referencia en la resolución 42/220 A de la Asamblea General se presentaron por última vez a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2018 para que los examinaran y formularan observaciones, junto con posibles combinaciones de factores de ponderación para cambiar la forma de aplicar el principio de “distribución geográfica equitativa” a la dotación de personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (A/73/372/Add.3). Hasta la fecha, los Estados Miembros no han decidido modificar las disposiciones establecidas en la resolución 42/220 A, de 21 de diciembre de 1987.

III. Paridad de género

6. La expresión “paridad de género” hace referencia a la representación equitativa de mujeres y hombres, en este caso entre el personal de las Naciones Unidas. El objetivo inicial, que no se logró, era alcanzar la paridad de género entre el personal del Cuadro Orgánico para el año 2000. A lo largo de

los años, se han introducido varias disposiciones legislativas y de procedimiento en el proceso de contratación con el fin de lograr la paridad de género, con mayor y menor éxito.

7. El actual Secretario General de las Naciones Unidas se ha comprometido a lograr la paridad de género en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General antes del fin de su actual mandato de cinco años, en 2022. Él desempeñó un papel decisivo en la adopción de la estrategia para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la paridad de género como documento normativo en octubre de 2017². Además, ha introducido una serie de medidas en la Secretaría de las Naciones Unidas que tienen por objeto aumentar el número de funcionarias calificadas en la Secretaría. Esas iniciativas sirven de orientación general para ONU-Hábitat y otras entidades de las Naciones Unidas.

8. ONU-Hábitat se compromete a trabajar con denuedo para dar visibilidad a sus actividades y suscitar el interés de las redes de mujeres profesionales que trabajan con asentamientos humanos, y a hacer llegar todos sus anuncios de vacantes a esas redes. ONU-Hábitat volverá a evaluar las modalidades de participación del coordinador de cuestiones de género en el proceso de contratación, con miras a mejorarlo.

9. ONU-Hábitat evaluará los puestos ocupados por mujeres profesionales, en particular en las categorías P-3 y P-4, a fin de encontrar maneras de mejorar su exposición profesional y prepararlas para tareas y puestos de mayor nivel. Esas actividades se llevarán a cabo teniendo debidamente en cuenta las aspiraciones profesionales de los colegas varones de esos niveles.

IV. Contratación

10. Los tres factores principales que influyen considerablemente en la capacidad de ONU-Hábitat de hacer frente a los desequilibrios geográficos y de género son:

a) La composición actual del personal, la titularidad contractual de los funcionarios, el movimiento de personal y las jubilaciones del personal repercuten en la contratación para puestos existentes;

b) La posibilidad de crear puestos adicionales, que está directamente vinculada a la disponibilidad de fondos para crear y anunciar puestos;

c) En lo que respecta a la paridad de género, la proporción de mujeres candidatas a un puesto anunciado que, en los últimos años, ha sido de un promedio del 30 % de los candidatos.

11. Desde principios de noviembre de 2019 se han anunciado cinco puestos profesionales. Tres de ellos eran anuncios de vacantes temporales, de los cuales dos han sido ocupados (uno de ellos por un hombre y el otro por una mujer). Los dos puestos vacantes, que son puestos para proyectos, se cerrarán a finales de enero. Recientemente también se han cubierto cargos directivos temporales para prestar apoyo al proceso de reestructuración, como es el caso del puesto de Director Interino de la División de Estrategia, Planificación, Promoción, Conocimientos y Comunicaciones (anteriormente la Oficina de Relaciones Externas), que ha ocupado una mujer, y el de Director Interino de la División de Gestión, Asesoría y Fiscalización (anteriormente la División de Gestión y Operaciones), que ha ocupado un hombre. El puesto de Jefe de Gabinete se anunció anteriormente, en octubre, y se encuentra en las últimas etapas del proceso de contratación.

12. Los nombramientos temporales no están sujetos al principio de “distribución geográfica equitativa” (véase el párrafo 5 del presente informe). Los puestos que se han cubierto con nombramientos temporales se irán cubriendo gradualmente con contratos de mayor duración mediante los procedimientos habituales de contratación.

13. ONU-Hábitat trabajará con la Oficina de Recursos Humanos de la Sede de las Naciones Unidas y con la Junta Ejecutiva para garantizar la mayor difusión posible de los anuncios de vacantes a fin de atraer a una amplia variedad de candidatos debidamente cualificados procedentes del mayor número posible de Estados Miembros. También se promoverá una campaña de divulgación para garantizar que los anuncios de vacantes lleguen a las redes de profesionales que trabajan con asentamientos humanos, especialmente a las redes de mujeres profesionales de ese campo.

² https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.