



**NACIONES
UNIDAS**

HSP/EB.2024/2/Add.1



ONU-HABITAT

**Programa de las
Naciones Unidas para
los Asentamientos Humanos**

Distr. general
27 de febrero de 2024

Español
Original: inglés

**Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas
para los Asentamientos Humanos
Primer período de sesiones de 2024**

Nairobi, 6 a 8 de mayo de 2024

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
periodo 2020-2025 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 del Director Ejecutivo

I. Introducción

1. El presente informe incluye información relativa a la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género en la contratación de personal del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), actualiza la información facilitada en el informe más reciente sobre la cuestión¹ y tiene como complemento el informe sobre la dotación de personal de ONU-Hábitat al 31 de diciembre de 2023².

II. Distribución geográfica equitativa

2. El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) sigue esforzándose por garantizar una amplia distribución geográfica de su personal, tal y como se establece en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, que dice así: “La consideración primordial 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 también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”, y en consonancia con la [estrategia de diversidad geográfica](#) de la Secretaría de las Naciones Unidas³.

* HSP/EB.2024/1.

¹ HSP/EB.2023/11/Add.2.

² HSP/EB.2024/INF/3.

³ Puede consultarse en el documento de la Oficina de Recursos Humanos “[Geographical Diversity Strategy_EN_0.pdf](#)” ([un.org](#)).

III. Paridad de género

3. ONU-Hábitat mantiene su compromiso con la paridad de género, de conformidad con el artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas, que establece que “las Naciones Unidas no impondrán restricciones a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en cualquier capacidad y en condiciones de igualdad en sus órganos principales y subsidiarios”, y en consonancia con la estrategia de la Secretaría de las Naciones Unidas para todo el sistema sobre la paridad de género⁴.

IV. Información actualizada

4. Con arreglo al sistema de intervalos convenientes de la Secretaría de las Naciones Unidas, la representación de los Estados miembros al 31 de diciembre de 2023 era la siguiente: un 54 % de los Estados miembros contaba con una representación dentro de los límites convenientes entre el personal de ONU-Hábitat; un 15 % de los Estados miembros estaba sobrerrepresentado; otro 20 % estaba infrarrepresentado; y un 11 % seguía sin representación. De los 305 funcionarios de ONU-Hábitat, 144 procedían de África, 84 de Europa Occidental y otros Estados, 49 de la región de Asia y el Pacífico, 18 de América Latina y el Caribe y 10 de Europa Oriental.

5. Al 31 de diciembre de 2023, el 47 % de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del personal de ONU-Hábitat eran mujeres y el 53 %, hombres. En las categorías de personal nacional del Cuadro Orgánico y el Cuadro de Servicios Generales, el 59 % eran mujeres y el 41 %, hombres.

6. El desglose por sexo en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del personal de ONU-Hábitat es el siguiente: en la categoría P-2, el 55 % de los funcionarios eran mujeres y el 45 %, hombres; en la categoría P-3, el 56 % eran mujeres y el 44 %, hombres; y en la categoría P-4 la paridad era casi total, con un 47 % de mujeres y un 53 % de hombres. Pese a algunos progresos en las categorías P-5 y D-1, queda todavía mucho trabajo por delante. En la categoría P-5, el 26 % de los funcionarios eran mujeres y el 74 %, hombres, mientras que en la categoría D-1 un 30 % de los funcionarios eran mujeres frente a un 70 % de hombres. En las categorías de D-2 y la Subsecretaría General, los titulares eran hombres en ambos casos, sin que hubiese representación femenina, mientras que la Secretaria General Adjunta, que también es Directora Ejecutiva, era una mujer.

7. En 2023, la Directora Ejecutiva realizó un esfuerzo concertado para mejorar la paridad de género, que se tradujo en la incorporación de una candidata a la categoría P-5 (el único nombramiento de este tipo realizado ese año) y dos candidatas a la categoría D-1 (de los tres nombramientos de este tipo realizados ese año).

8. La planificación de la fuerza de trabajo es fundamental para garantizar que cada proceso de contratación constituya una oportunidad para atenerse a 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 tomen medidas con las que fomentar y facilitar la contratación de candidatas cualificadas y de candidatos de países infrarrepresentados y no representados.

9. ONU-Hábitat está aplicando las siguientes medidas para que el proceso de contratación sea aún más eficaz en términos de equilibrio de género y diversidad geográfica:

- a) La Secretaría realiza una labor de promoción con los Estados miembros, dentro del sistema de las Naciones Unidas y con las organizaciones asociadas.
- b) A fin de ampliar el grupo de candidatos, la Secretaría desarrolla diversas actividades de divulgación, como la participación en ferias de empleo.
- c) En el caso de las vacantes de categoría P-5 y superiores, la Secretaría 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 velar por que los anuncios de vacantes se distribuyan en las redes de candidatos cualificados de esos organismos.
- d) La Directora Ejecutiva solicita asesoramiento a la Oficina Ejecutiva del Secretario General en relación con la selección de candidatos masculinos en las categorías P-5 y superiores.
- e) La Secretaría imparte formación a los directivos contratantes para garantizar que son conscientes de la necesidad de diversificar la plantilla.

⁴ Puede consultarse en el documento [gender_parity_strategy_october_2017.pdf \(un.org\)](#).

f) Todos los directivos contratantes están obligados a garantizar que, en la medida de lo posible, se preselecciona y entrevista a igual número de candidatos y candidatas.

g) En colaboración con la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Secretaría revisa los procesos operacionales para evitar las duplicaciones, fomentar la eficiencia y mejorar el seguimiento.
