|  |  |
| --- | --- |
| **Consejo 2018 Ginebra, 17-27 de abril de 2018** | **logo_S_** |
|  | |
|  |  |
| **Punto del orden del día: PL 1.10** | **Documento C18/63-S** |
|  | **8 de marzo de 2018** |
|  | **Original: inglés** |
| Informe del Secretario General | |
| ESTRATEGIA de la UIT sobre LA PARIDAD DE GÉNERO | |

|  |
| --- |
| Resumen  La Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación ha pedido a todos los organismos especializados de las Naciones Unidas que preparen una estrategia sobre la paridad de género con el fin de aplicar la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género presentada por el Secretario General de las Naciones Unidas en septiembre de 2017. El presente documento contiene la estrategia de la UIT, que comprende una serie de recomendaciones propuestas para su aplicación.  Acción solicitada  Se invita al Consejo a **aprobar** la estrategia sobre la paridad de género.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Referencia  [Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf) |

# 1 Introducción

El Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, abordó el tema de la paridad de género en su primera reunión del Comité Ejecutivo de las Naciones Unidas, celebrada en enero de 2017, y presentó formalmente la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género[[1]](#footnote-1) en septiembre de 2017. Las Naciones Unidas, en su conjunto, tienen unos 17 años de retraso en el logro de la paridad. Pese a los numerosos informes, políticas y recomendaciones formulados, su consecución se ha visto dificultada fundamentalmente por la falta de continuidad en cuanto a la voluntad política y la rendición de cuentas, la ausencia de medidas de acompañamiento y de condiciones propicias, y la resistencia de las principales partes interesadas. Existe una relación inversa entre la antigüedad en el sistema y la representación de las mujeres: cuanto mayor es el grado, mayor es la brecha en la paridad de género, y el ritmo del cambio también ha sido demasiado lento.

Como cuestión prioritaria desde el comienzo de su mandato, el Secretario General de las Naciones Unidas Guterres ha hecho hincapié en la paridad de género como imperativo operacional necesario para reforzar y modernizar las Naciones Unidas. La paridad de género, que constituye un derecho fundamental, es cada vez más necesaria para asegurar la eficiencia, influencia y credibilidad de las Naciones Unidas. Tanto en el sector público como en el privado, hay una correlación directa entre el aumento de la diversidad y la obtención de avances significativos en la eficacia y eficiencia de las operaciones.

En una comunicación de fecha 27 de diciembre de 2017, la Junta de los Jefes Ejecutivos pidió a la UIT que presentara a la Secretaría del Comité de Alto Nivel sobre Gestión una estrategia sobre la paridad de género y un plan de aplicación.

En su reunión de enero de 2018, el Grupo de Trabajo del Consejo sobre Recursos Humanos y Financieros pidió que se presentara la Estrategia sobre la Paridad de Género de la UIT a los delegados en la reunión de 2018 del Consejo, atendiendo a la Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género de las Naciones Unidas.

# 2 Objetivos

En la Estrategia para Todo el Sistema se establece que los objetivos se aplicarán únicamente al personal de contratación internacional, de categoría P-1 y categorías superiores y con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes. Sin embargo, también se controlarán los datos de los puestos del Cuadro de Servicios Generales. La aplicación simplificada de la metodología y la plantilla de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos[[2]](#footnote-2), sin tener en cuenta la situación real de la fuerza de trabajo en la UIT, daría lugar a los siguientes plazos para el logro de la paridad:

Sin grado –datos correspondientes a 2016: 0% de mujeres; 100% de hombres; funcionarios de elección

D2 – datos correspondientes a 2016: 1, es decir, 25% de mujeres; 3, es decir, 75% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2022

D1 – datos correspondientes a 2016: 1, es decir, 6% de mujeres; 16, es decir, 94% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2027

P5 – datos correspondientes a 2016: 19, es decir, 27% de mujeres; 51, es decir, 73% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2021

P4 – datos correspondientes a 2016: 42, es decir, 38% de mujeres; 68, es decir, 62% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2019

P3 – datos correspondientes a 2016: 50, es decir, 42% de mujeres; 68, es decir, 58% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2018

P2 – datos correspondientes a 2016: 29, es decir, 53% de mujeres; 26, es decir, 47% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2017

P1 – datos correspondientes a 2016: 4, es decir, 67% de mujeres; 2, es decir, 33% de hombres; plazo para alcanzar la paridad: 2020

# 3 Contexto

En su calidad de organismo técnico especializado con una plantilla inferior a 670 funcionarios, la UIT tiene una rotación limitada y, por lo tanto, pocas oportunidades para cumplir con los objetivos establecidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Además, la nueva edad de separación obligatoria del servicio ha aumentado a los 65 años. Si bien algunos funcionarios podrían optar por jubilarse anticipadamente, se trata de un factor desconocido que impide saber el número de puestos que habrá disponibles en los próximos años.

Las estadísticas de la UIT muestran que, suponiendo que todos los puestos vacantes fueran ocupados por mujeres en los puestos P3 a D2 y por hombres en los puestos P2 y P1, la paridad podría lograrse en los siguientes plazos:

D2 – 2023

D1 – 2025

P5 – 2026

P4 – 2024

P3 – 2027

P2 – 2027

En estos cálculos revisados no se tienen en cuenta los siguientes factores, que podrían incidir en la paridad que se desea alcanzar y/o mantener: movimientos internos en la fuerza de trabajo; confirmación de puestos en el presupuesto; confirmación de grados de los puestos vacantes; interacción con otros factores pertinentes para las metas de diversidad, como la distribución geográfica[[3]](#footnote-3), gobernanza y marco jurídico y administrativo, que deben ajustarse para aplicar la estrategia propuesta y las medidas conexas (véase el Anexo 2 al presente documento).

Aunque se reconoce que los desafíos para alcanzar la paridad de género pueden ser mayores para la UIT que para los organismos más grandes de las Naciones Unidas, las siguientes estrategias tienen por objeto maximizar todas las oportunidades de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal de la UIT.

Recomendaciones:

# 4 Liderazgo y rendición de cuentas

**Aunque los avances en gran parte del sistema de las Naciones Unidas han sido lentos, es posible introducir cambios con rapidez. Los datos de varias entidades demuestran que puede lograrse una transformación rápida cuando se sustenta en el compromiso del personal directivo superior y la existencia de medidas de rendición de cuentas.**

4.1. De conformidad con el artículo 61 del Plan Estratégico para los Recursos Humanos de la UIT (C09/56), el Secretario General tiene la responsabilidad de lograr el equilibrio en la distribución geográfica y la representación de los géneros.

4.2. El Secretario General de la UIT es un "International Gender Champion" (defensor internacional de la igualdad de género) y se ha adherido públicamente a la lucha por la igualdad de género. Se alienta a todos los funcionarios de elección y a los directores a manifestar públicamente su apoyo a la igualdad de género y a comprometerse de manera específica, concreta y ambiciosa a fomentar la igualdad de género y la paridad en sus divisiones.

4.3. La paridad de género será un objetivo obligatorio que se tendrá en cuenta en las evaluaciones del personal.

4.4 Se pedirá a los funcionarios encargados de la contratación que reconozcan y aprueben personalmente las estadísticas sobre la paridad en su departamento y la incidencia de su selección antes de optar definitivamente por un candidato. En caso de que la recomendación de un candidato obstaculice el logro de la paridad de género en la UIT, el funcionario encargado de la contratación deberá elaborar una nota para el Secretario General que podrá utilizarse en última instancia en la presentación de informes de la UIT para la Junta de los Jefes Ejecutivos.

4.5 Los altos directivos y los funcionarios encargados de la contratación son responsables del cumplimiento de los objetivos. La evaluación formará parte del proceso de apreciación del rendimiento del personal. Las competencias fundamentales y funcionales, a saber, el compromiso institucional, la gestión satisfactoria y el liderazgo, cuentan con indicadores de género respecto de los que se evaluará a los miembros del personal y a los administradores de la UIT en el marco del ejercicio de evaluación. Esos indicadores se revisarán y reforzarán periódicamente según sea necesario.

# 5 Contratación, retención, adelanto profesional y gestión del talento

**Los prejuicios de género pueden dar lugar a discriminaciones no intencionadas en los procesos de selección. Esos sesgos pueden influir en la valoración de los currículos, las evaluaciones y el resultado de las entrevistas, las cartas de recomendación y la evaluación del desempeño en el trabajo. Asegurar que un mayor número de mujeres cualificadas llegue a cada etapa del proceso de selección y que los grupos de evaluación estén equilibrados en cuanto al género son factores que contribuirán en cierta medida a garantizar que las mujeres sean evaluadas con mayor precisión. Además, desde hace tiempo se reconoce que las medidas especiales de carácter temporal**[[4]](#footnote-4) **son fundamentales para crear condiciones equitativas y superar los prejuicios de género inherentes a la contratación. No será posible alcanzar las metas de paridad si no se toman medidas especiales; cuando se han adoptado, han dado resultados reales.**

5.1. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRMD) facilitará información exacta y actualizada sobre las metas de paridad a todos los participantes en los procesos de selección, desde los encargados de la contratación, hasta los miembros de la Junta de Nombramientos y Promociones, pasando por los encargados de la toma de decisiones.

5.2 El HRMD velará por que los encargados de la contratación y todos los participantes en los procesos de selección (miembros de paneles de preselección, miembros de la Junta de Nombramientos y Promociones, miembros de paneles de entrevistadores, etc.) reciban formación contra los prejuicios de género.

5.3. El HRMD también orientará a los encargados de la contratación y a los coordinadores de Recursos Humanos sobre maneras de redactar y actualizar las descripciones de empleo con miras a preparar las próximas vacantes y definir las competencias necesarias.

5.4. El HRMD se asegurará de que la composición de los paneles participantes en los procesos de selección sea equilibrada. Tal vez sea necesario revisar las limitaciones reglamentarias vigentes, como el grado mínimo impuesto por los Estatutos y Reglamento del Personal para formar parte de las juntas de nombramientos y promociones, para que pueda aplicarse esta medida. Tal vez deba también estudiarse la posibilidad de componer los paneles de selección con mujeres procedentes de otros organismos cuando no se disponga de suficientes mujeres colegas de la UIT para conformar el 50% del panel de selección.

5.5. Los encargados de la contratación deben recomendar, entre los candidatos seleccionados para todos los puestos vacantes en todos los niveles, un 50% de mujeres y un 50% de hombres, también en los nombramientos de alto nivel. Si resulta imposible, deben presentar una justificación por escrito en forma de nota.

5.6. Las medidas especiales se aplicarán tanto al proceso de contratación como a la gestión de la fuerza de trabajo (incluidos la planificación de la sucesión, la reducción de personal, etc.) mediante la introducción en el marco de reglamentación de diversos criterios, además de los ya vigentes (tipos de contratos, antigüedad en el servicio, actuación profesional, obligaciones familiares, etc.).

5.7. Cuando las entidades no vayan bien encaminadas para alcanzar sus metas, se aplicará un segundo nivel de medidas especiales más estrictas, entre las que cabe incluir exigir a los altos directivos que no hayan cumplido sus objetivos en el año anterior que presenten por escrito las razones, un plan para rectificar la situación y la presentación de informes semestrales hasta que se alcancen los objetivos.

5.8 Las recomendaciones antes mencionadas podrían requerir revisar el Anexo 2 a la Resolución 48 de la Conferencia de Plenipotenciarios como se sugiere en el Anexo 3 al presente documento.

# 6 Creación de un Entorno Propicio

**La inclusividad y la igualdad no pueden lograrse sin un entorno de trabajo que valore la diversidad y la flexibilidad, ofrezca igualdad de oportunidades, reconozca que los funcionarios también tienen una vida familiar y son miembros de una comunidad, y garantice condiciones de seguridad para el desempeño de su labor.**

6.1. Todos los funcionarios son instruidos sobre las normas de conducta aplicables a la administración pública internacional y deben rendir cuentas por su cumplimiento.

6.2. Se aplican políticas en materia de prevención del acoso y el abuso de autoridad, normas éticas, solución de conflictos y protección contra las represalias.

6.3. Los funcionarios disponen de cauces seguros, en especial en las oficinas regionales, que les permiten denunciar de forma confidencial, y sin temor a represalias, el hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad.

6.4. Se verifican e investigan las denuncias de conducta indebida y se da seguimiento a los resultados.

6.5. Existen y se aplican modalidades de trabajo flexibles y políticas favorables a la familia que garantizan opciones para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

6.6. Se reúnen datos sobre todas las solicitudes y aprobaciones de políticas de modalidades de trabajo flexibles y favorables a la familia. Los datos deben incluir el máximo grado de desglose (por sexo, categoría, situación geográfica, división, etc.)

Anexo 1

Cálculo de los plazos para alcanzar la paridad en la UIT,  
realizado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Grado de los funcionarios al 31 de diciembre de 2016* | *Número total de mujeres que ocupan puestos en cada grado al 31 de diciembre de 2016* | *Número total de hombres que ocupan puestos en cada grado al 31 de diciembre de 2016* | *Personal total = columna 2 (mujeres) + columna 3 (hombres)* | *% de mujeres = columna 2 (mujeres) / columna 4 (personal total)* | *Comparación del % de mujeres con la paridad (50% de brecha en la paridad = 50% - columna 5 (% de mujeres)* | **Objetivos anuales: % de personal femenino al 31 de diciembre** | | | | | | | | | | | |
| **Grado** | **Mujeres** | **Hombres** | **Personal total** | **% de mujeres** | **Brecha en la paridad** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** | **2028** |
| SG | 0 | 1 | 1 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| VSG | 0 | 4 | 4 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| D-2 | 1 | 3 | 4 | 25% | 25% | 29% | 33% | 37% | 41% | 45% | 49% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| D-1 | 1 | 16 | 17 | 6% | 44% | 10% | 14% | 18% | 22% | 26% | 30% | 34% | 38% | 42% | 46% | 50% | 50% |
| P-5 | 19 | 51 | 70 | 27% | 23% | 31% | 35% | 39% | 43% | 47% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-4 | 42 | 68 | 110 | 38% | 12% | 42% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-3 | 50 | 68 | 118 | 42% | 8% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-2 | 29 | 26 | 55 | 53% | 3% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-1 | 4 | 2 | 6 | 67% | 17% | 63% | 59% | 55% | 51% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |

Anexo 2

Marco regulador vigente

Tal y como se ha mencionado en el presente documento, es posible que deba ajustarse la gobernanza y el marco jurídico y administrativo para poder aplicar la estrategia propuesta y las medidas conexas, en particular en el ámbito de la contratación.

El principio básico para la contratación en la UIT, que establece las cualificaciones y los criterios de competencia como consideración fundamental y predominante, se establece en los textos fundamentales de la UIT, a saber:

**Constitución de la UIT**

|  |  |
| --- | --- |
| 154 | 2 La consideración predominante para la contratación del personal y la determinación de las condiciones de empleo será la necesidad de garantizar a la Unión los servicios de personas de la mayor eficiencia, competencia e integridad. Se dará la debida importancia a la contratación del personal sobre una base geográfica lo más amplia posible. |

----

RESOLUCIÓN 48 (REV. BUSÁN, 2014)

Gestión y desarrollo de los recursos humanos

La Conferencia de Plenipotenciarios de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (Busán, 2014),

[…]

resuelve

[…]

7 que, cuando se cubran puestos vacantes mediante contratación internacional, al efectuar la selección entre los candidatos que reúnan los requisitos para un empleo, se dé preferencia a los candidatos procedentes de regiones del mundo subrepresentadas entre el personal de la Unión, teniendo en cuenta el equilibrio impuesto por el Sistema Común de las Naciones Unidas entre el personal femenino y masculino;

[…]

encarga al Consejo

4 que siga con la máxima atención el asunto de la contratación y adopte, dentro de los límites de los recursos existentes y de manera compatible con el régimen común de las Naciones Unidas, las medidas que considere necesarias para lograr un número adecuado de candidatos calificados para cubrir puestos vacantes en la Unión, teniendo en cuenta en particular los apartados *b),* *c) y h)* del *considerando* anterior.

anexo 2 a la resolución 48 (REV. Busán, 2014)

Fomento de la contratación de mujeres en la UIT

1 Dentro de las limitaciones presupuestarias existentes, la UIT debe dar a los anuncios de vacantes la mayor difusión posible a fin de fomentar la presentación de candidaturas de mujeres cualificadas.

2 Se anima a los Estados Miembros de la UIT a presentar a sus candidatas cualificadas, cuando sea posible.

3 En los anuncios de vacantes se debe fomentar la presentación de candidaturas de mujeres.

4 Se han de modificar los procedimientos de contratación de la UIT para garantizar que, si el número de solicitudes lo permite, en todos los niveles de selección al menos el 33 por ciento de los candidatos que pasen al siguiente nivel sean mujeres.

5 A menos que no haya candidatas cualificadas, en todas las listas restringidas de candidatos presentadas al Secretario General para proceder al nombramiento deberá haber una mujer.

**Estatutos y Reglamento del Personal aplicables a los funcionarios nombrados**

CAPÍTULO IV PRINCIPIOS PARA LA CONTRATACIÓN, EL NOMBRAMIENTO, EL TRASLADO Y LA PROMOCIÓN

Artículo 4.1 Contratación, nombramiento, traslado y promoción

En el nombramiento, el traslado y la promoción y en la determinación de las condiciones de empleo del personal, la consideración predominante será la necesidad de asegurar a la Unión los servicios de personas dotadas de las mejores cualidades de laboriosidad, competencia e integridad.

Anexo 3

Revisiones propuestas del Anexo 2 a la Resolución 48 (Rev. Busán, 2014)

Fomento de la contratación de mujeres en la UIT

1 La UIT debe dar a los anuncios de vacantes la mayor difusión posible a fin de fomentar la presentación de candidaturas de mujeres.

2 Se anima a los Estados Miembros de la UIT a presentar a sus candidatas cualificadas.

3 En los anuncios de vacantes se debe fomentar la presentación de candidaturas de mujeres.

4 Se han de modificar los procedimientos de contratación de la UIT para garantizar que, si el número de solicitudes lo permite, en todos los niveles de selección, el 50 por ciento de los candidatos que pasen al siguiente nivel sean mujeres.

5 En los grados en que no se haya alcanzado el equilibrio entre hombres y mujeres, el encargado de contratación deberá preparar una nota en la que justifique la propuesta de un candidato que no contribuya a mejorar la representación de género en la UIT.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Sírvase consultar la página web <https://www.un.org/gender> y el enlace directo a la [Estrategia para Todo el Sistema sobre la Paridad de Género](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_s.pdf). [↑](#footnote-ref-1)
2. Véase el Anexo 1: Cálculo y plazos para el logro de la paridad. Sírvase tomar nota también de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos calcula los plazos basándose en los datos de 2016. [↑](#footnote-ref-2)
3. En la Estrategia para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género (página 4) se indica que su aplicación también debería fomentar la diversidad geográfica, en particular de los grupos insuficientemente representados, y los objetivos paralelos de la paridad y la diversidad deberían reforzarse mutuamente en lugar de ser excluyentes. El Secretario General de las Naciones Unidas ha subrayado que, aunque estos dos objetivos deberían abordarse conjuntamente, la representación geográfica no puede utilizarse como excusa para no alcanzar la paridad de género. [↑](#footnote-ref-3)
4. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer exige que las Naciones Unidas adopten ‘todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer’ (artículo 3). Esto incluye la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer [, que] no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.’ (artículo 4.1). [↑](#footnote-ref-4)