



Naciones Unidas

**Informe de la Comisión
de Administración Pública
Internacional correspondiente
a 2021**

Asamblea General

Documentos Oficiales

Septuagésimo sexto período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2021



Naciones Unidas • Nueva York, 2021

Nota

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras y cifras. La mención de una de tales firmas indica que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaciones	6
Glosario de términos técnicos	8
Carta de envío	9
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes	10
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común	11
I. Cuestiones de organización	12
A. Aceptación del estatuto	12
B. Composición	12
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	13
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2022-2023	13
II. Presentación de informes y seguimiento: seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General	14
III. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	16
A. Escala de sueldos básicos/mínimos, incluida la actualización de las estadísticas de separación del servicio para tener en cuenta las consecuencias financieras	16
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	17
C. Subsidio de educación: examen detallado de la escala móvil y la cuantía de la suma fija para gastos de internado	18
D. Informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas	22
E. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informe sobre los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sede y programa del 43 ^{er} período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	35
F. Incentivo por movilidad: examen del propósito, la eficacia y la eficiencia	38
G. Seguimiento de la distribución de la fuerza de trabajo por edad	43
H. Seguimiento de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas	49

I.	Seguimiento de la aplicación de las políticas de género vigentes y del logro de la paridad de género en el régimen común de las Naciones Unidas	55
IV.	Condiciones de servicio sobre el terreno: pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias	60
V.	Medidas para hacer frente al incumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión	67
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2022-2023	74
II.	Propuesta relativa a la escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos	76
III.	Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo	78
IV.	Ajuste de la escala móvil de reembolso y de la suma fija para gastos de internado del subsidio de educación recomendado en el informe anual correspondiente a 2019 de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/74/30)	79
V.	Resumen de la evaluación de las organizaciones sobre los criterios aplicables al paquete de remuneración	80
VI.	Costos estimados en 2015 y 2021, comparados con el paquete de remuneración anterior a 2015.	81
VII.	Descripción detallada de las revisiones de 2015 del paquete de remuneración	82
VIII.	Distribución por edad de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019	87
IX.	Distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por organización, al 31 de diciembre de 2019.	88
X.	Distribución por edad del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, por organización, al 31 de diciembre de 2019.	90
XI.	Distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, por categoría y género, al 31 de diciembre de 2019	92
XII.	Distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, por región, al 31 de diciembre de 2019.	93
XIII.	Promedio de edad del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019	94
XIV.	Estados Miembros no representados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019	96
XV.	Estados Miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019	97
XVI.	Estados Miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019	98
XVII.	Número de funcionarios de categoría superior o instancias decisorias procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019	99

XVIII.	Número de funcionarios de categoría superior o instancias decisorias procedentes de Estados Miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019	100
XIX.	Países que no tienen personal en diez o más organizaciones sin directrices oficiales en materia de distribución geográfica al 31 de diciembre de 2019	101
XX.	Grado de representación regional entre los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019.....	103
XXI.	Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a categorías sin clasificar) en el régimen común de las Naciones Unidas: tendencias de 2007 a 2017.....	154
XXII.	Aplicación de políticas y medidas para el logro del equilibrio de género, por organización, al 1 de enero de 2020	106

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

Glosario de términos técnicos

El glosario de términos técnicos se puede encontrar en un documento separado en el sitio web de la Comisión de Administración Pública Internacional (<https://unicsc.org/Home/Library>).

Carta de envío

Carta de fecha 13 de septiembre de 2021 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 47° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

Le agradecería que tuviera a bien presentar este informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del estatuto, lo transmitiese también, por conducto de los jefes ejecutivos, a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan en la labor de la Comisión, así como a los representantes del personal.

(Firmado) Larbi **Djacta**
Presidente

Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes

Párrafo de referencia

Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

24 La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2022, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo II del presente informe y representan un ajuste del 0,92 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.

2. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

30 La Comisión informa a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. correspondiente al año civil 2021 se sitúa en 113,3.

3. Subsidio de educación: revisión detallada de la escala móvil y la cuantía de la suma fija para gastos de internado

42 La Comisión informa a la Asamblea General de que el plan revisado del subsidio de educación ha funcionado como se pretendía y es más ágil, sencillo y rentable que el plan anterior, y vuelve a confirmar, para su aplicación a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2022, la recomendación que formuló en 2019 a la Asamblea sobre el ajuste de la escala móvil del subsidio de educación y la suma fija para gastos de internado, presentada en su informe anual de 2019 (A/74/30, párr. 85) y que se reproduce en el anexo IV del presente informe.

4. Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias

212 La Comisión recomienda a la Asamblea General que prorrogue la medida aplicada a título experimental de conceder una cuantía reducida de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, por valor de 15.000 dólares al año, a los funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente que trabajen en lugares de destino de la categoría E con arreglo a la clasificación por dificultad de las condiciones de vida y opten por no instalar a sus familiares a cargo en el lugar de destino. La Comisión también recomienda que esta medida se amplíe a los lugares de destino de categoría D que no hayan sido designados como no aptos para familias, según se propuso inicialmente en 2018.

Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común

Párrafo de referencia

Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

20 Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, que figura en el anexo II del presente informe, se estiman aproximadamente en 494.000 dólares por año para todo el sistema.

2. Subsidio de educación: revisión detallada de la escala móvil y la cuantía de la suma fija para gastos de internado

39 Las consecuencias financieras del ajuste de la escala móvil de reembolso y la suma fija para gastos de internado que la Comisión recomendó a la Asamblea General en 2019 ([A/74/30](#), párr. 84) se revisaron, de una estimación previa de 7,85 millones de dólares a 6,55 millones de dólares, haciendo uso de los datos más recientes sobre el subsidio de educación recogidos de las organizaciones del régimen común.

3. Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias

212 Las consecuencias financieras de que se continúe pagando una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias se estimaron en 0,94 millones de dólares al año en todo el sistema. El costo de la ampliación de esta medida a los lugares de destino de categoría D según la clasificación por condiciones de vida difíciles que no hayan sido designados como no aptos para familias se estimó en 3,8 millones de dólares al año en todo el sistema. Por consiguiente, las consecuencias financieras de la propuesta de la Comisión en su conjunto serían de 4,74 millones de dólares al año.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. En el artículo 1 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), aprobado por la Asamblea General en su resolución [3357 \(XXIX\)](#), de 18 de diciembre de 1974, se dispone lo siguiente:

La Comisión desempeñará sus funciones respecto de las Naciones Unidas y de los organismos especializados y otras organizaciones internacionales que participan en el régimen común de las Naciones Unidas y que aceptan el presente estatuto.

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 16 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas y sus fondos y programas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión². Por consiguiente, 28 organizaciones, organismos, fondos y programas (en adelante “las organizaciones”) cooperan estrechamente con la Comisión y aplican las disposiciones de su estatuto.

B. Composición

3. La composición de la Comisión en 2021 es la siguiente:

Presidencia:

Larbi Djacta (Argelia)*** (Presidente**)

Vicepresidencia:

Aldo Mantovani (Italia)* (Vicepresidente*)

Miembros:

Andrew Bangali (Sierra Leona)**
 Marie-Françoise Bechtel (Francia)**
 Claudia Angélica Bueno Reynaga (México)*
 Carleen Gardner (Jamaica)**
 Igor Golubovskiy (Federación de Rusia)***
 Pan-Suk Kim (República de Corea)***
 Yuji Kumamaru (Japón)*
 Ali Kurer (Libia)**
 Jeffrey Mounts (Estados Unidos de América)*
 Wolfgang Stöckl (Alemania)*
 Xiaochu Wang (China)***
 Boguslaw Winid (Polonia)**
 El Hassane Zahid (Marruecos)***

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2021.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2022.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2024.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI, OMT, Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, Tribunal Internacional del Derecho del Mar y Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

² FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2021, el 91º, celebrado virtualmente del 3 al 7 de mayo, y el 92º, celebrado en la OMPI (Ginebra) del 16 al 27 de agosto.

5. En esos períodos de sesiones, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General y de su propio estatuto. En el presente informe se tratan varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requerían el examen o la adopción de medidas por la Comisión.

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2022-2023

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2022-2023 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento: seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General

7. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión (en virtud del artículo 17 de su estatuto) y de la Asamblea General. En la nota también se facilitaba información general sobre otras cuestiones relativas a los recursos humanos que podían ser de interés para la Comisión. La secretaría distribuyó un cuestionario para recabar información al que respondieron 26 organizaciones del régimen común³.

8. De conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en virtud del artículo 11 de su estatuto, la Comisión había decidido aumentar la cuantía de la prestación por peligrosidad tanto para el personal de contratación internacional como para el de contratación local a partir del 1 de enero de 2021. La Asamblea General, en su resolución 75/245 A, expresó reconocimiento por la valiosa labor realizada en condiciones peligrosas por el personal internacional y local de la Organización desplegado sobre el terreno y, a ese respecto, tomó nota de la decisión de la Comisión, que figuraba en el párrafo 135 de su informe (A/75/30), de aumentar la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1 de enero de 2021. Se informó a la Comisión de que todas las organizaciones en las que existía la prestación por peligrosidad habían aplicado la decisión de la Comisión.

9. Durante su examen de la aplicación de los principios y directrices para la evaluación y gestión de la actuación profesional a fin de reconocer los distintos niveles de desempeño, la Comisión, en virtud del artículo 14 de su estatuto, había instado a las organizaciones a seguir redoblando los esfuerzos para afrontar los problemas de desempeño deficiente exigiendo al personal directivo responsabilidades al respecto. Se informó a la Comisión de diversas medidas adoptadas por las organizaciones a tal fin.

Deliberaciones de la Comisión

10. La Red de Recursos Humanos de la JJE tomó nota del informe.

11. Las tres federaciones del personal se mostraron satisfechas de que todas las organizaciones afectadas por la medida hubiesen aplicado la decisión de la Comisión de aumentar la cuantía de la prestación por peligrosidad con arreglo a esa decisión. La FICSA tomó nota con interés de las iniciativas emprendidas por diferentes organizaciones para afrontar las inquietudes ligadas a la gestión del desempeño y declaró que continuaría observando las novedades a ese respecto en la Comisión y otros foros, ya que muchos de sus miembros seguían señalando la gestión del desempeño como un motivo de preocupación. El CCISUA opinaba que a los directivos de nivel medio de las organizaciones del régimen común se los contrataba primordialmente por sus conocimientos sustantivos y no por su capacidad de gestionar personal, y que esa era una cuestión que había que afrontar. El CCISUA reiteró la importancia de impartir formación continua a los directivos para dotarlos de competencias que les permitieran llevar a cabo una evaluación objetiva del rendimiento del personal e indicó además que había que implantar de manera más generalizada los mecanismos de evaluación de 360 grados en las organizaciones del régimen común para todos los directivos. La UNISERV secundó plenamente las

³ Incluida la OPS. No respondieron la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la OMM.

declaraciones de la FICSA y el CCISUA sobre la cuestión de la gestión del desempeño.

12. La Comisión tomó nota con satisfacción de que todas las organizaciones en las que existía la prestación por peligrosidad habían aplicado el aumento de la cuantía del complemento a partir del 1 de enero de 2021, de conformidad con la decisión de la Comisión. Los miembros de la Comisión señalaron que no todas las organizaciones habían respondido al cuestionario de su secretaría. Aunque había determinados aspectos que tal vez no afectasen a algunas organizaciones, la Comisión subrayó que esperaba que todas ellas facilitasen información de manera oportuna.

13. La Comisión examinó las diversas medidas notificadas por las organizaciones para afrontar los problemas de desempeño inadecuado y exigir a los directivos responsabilidades al respecto. Algunas de las medidas eran exigir a los directivos que realizasen a tiempo las evaluaciones del desempeño del personal a su cargo y que se evaluaran determinados indicadores o competencias relacionados con sus responsabilidades en materia de gestión del desempeño de ese personal. Varias organizaciones esperaban que los directivos mantuviesen un diálogo más frecuente o constante con los miembros del personal que permitiera detectar y tratar los problemas a tiempo, y los alentaron en ese sentido. Unas cuantas organizaciones dijeron que habían implantado mecanismos de evaluación ascendente o de 360 grados para los directivos, a efectos de desarrollo profesional, y hecho un seguimiento de los progresos al respecto o informado a los equipos sobre las encuestas mundiales del personal, lo que permitía aumentar la proyección del funcionamiento de la gestión del rendimiento a ese nivel y darle mayor realce entre los directivos superiores. Varias organizaciones también informaron de que habían desarrollado recursos de capacitación e impartido formación para ayudar a los directivos a gestionar el desempeño. En algunas de las respuestas también se mencionaba la orientación a los directivos sobre cómo hablar con franqueza del rendimiento y mantener conversaciones difíciles.

14. Algunos miembros de la Comisión afirmaron que los directivos desempeñaban una función clave para gestionar el personal y hacer evaluaciones justas y a su debido tiempo. La labor de las organizaciones se resentiría si el desempeño inadecuado no tuviese consecuencias para el personal. En cuanto a la evaluación del desempeño de los funcionarios, algunos miembros de la Comisión señalaron la importancia de formar a los gestores, entre otras cosas, para que reconocieran distintos tipos de actitudes tendenciosas, como encasillar al personal, tanto para bien como para mal, hacer comparaciones constantes o ser excesivamente riguroso o tolerante, ya que de este modo las evaluaciones del desempeño serían de mejor calidad y más justas. Los miembros de la Comisión también animaron a las organizaciones a implantar mecanismos de evaluación de 360 grados en sus procesos relativos al desempeño para mejorar la objetividad y la precisión.

15. Los miembros de la Comisión concluyeron que las medidas adoptadas por las organizaciones se ajustaban en gran medida a los principios y directrices para la evaluación y gestión de la actuación profesional a los efectos de reconocer distintos niveles de desempeño y alentaron a las organizaciones a que siguieran avanzado en ese ámbito. Este aspecto resultaba esencial para el funcionamiento eficaz de las organizaciones y la implicación de los empleados.

Decisión de la Comisión

16. La Comisión tomó nota de la información facilitada.

Capítulo III

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos, incluida la actualización de las estadísticas de separación del servicio para tener en cuenta las consecuencias financieras

17. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en su resolución 44/198 (sección I.H, párr. 1), con efecto a partir del 1 de julio de 1990. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente, que actualmente es la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Se efectúan ajustes periódicos realizando una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto de referencia establecido de la escala (categoría P-4, escalón VI) y los sueldos básicos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, aplicando un índice de ponderación del 33 % y el 67 %, respectivamente).

18. Con efecto a partir del 1 de enero de 2021, se aplicó un aumento del 1,0 % a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente. Además, en 2021 se introdujeron cambios en materia fiscal de los Estados Unidos. En el sistema tributario federal, se aumentaron los niveles de ingresos de los tramos impositivos y los montos de las deducciones uniformes. El monto de la deducción uniforme en el distrito de Columbia también ascendió. En 2021 no se registraron cambios en la legislación fiscal del estado de Virginia ni del estado de Maryland.

19. A fin de reflejar el efecto combinado de la variación de los sueldos brutos del Cuadro General y los cambios impositivos en los Estados Unidos y mantener los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente, se propuso un aumento del 0,92 % en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2022. Además, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2015 (secc. III, párrs. 9 a) y b)), el ajuste de la escala de sueldos se aplicaría también a los niveles de protección de los ingresos del personal cuyos sueldos fueran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. La escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos propuestos figuran en el anexo II del presente informe.

20. El cálculo de las consecuencias financieras anuales para todo el sistema derivadas de un aumento en la escala de sueldos básicos/mínimos arrojó los resultados siguientes:

(Dólares de los Estados Unidos)

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo, donde los sueldos netos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	494 000

21. Las estadísticas de separación del servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores utilizadas para calcular las consecuencias financieras se actualizaron en 2021. La información recibida de las organizaciones del régimen

común mostraba un aumento del número de separaciones del servicio, de 2.400 a 2.800 al año, que se refleja en la estimación de las consecuencias financieras presentada anteriormente.

Deliberaciones de la Comisión

22. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la propuesta. Los representantes de las federaciones del personal apoyaron el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, habida cuenta del aumento de los sueldos básicos de la administración pública utilizada como referente. También se observó el aumento del número de separaciones del servicio y su efecto en cuanto a las consecuencias financieras.

23. La Comisión observó que a partir del 1 de enero de 2022 se aplicaría un aumento del 0,92 % en la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el procedimiento estándar de ajuste sin pérdidas ni ganancias, es decir, compensando el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos con una disminución proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. La Comisión tomó nota también del ajuste propuesto de los niveles de protección de los ingresos, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244. Por último, la Comisión recordó que, si bien el procedimiento de ajuste de la escala de sueldos básicos no tenía por lo general incidencia en los costos de la remuneración neta, sí tendría consecuencias en lo que respectaba a los pagos por separación del servicio, como se indica en el cuadro anterior. A este respecto, observó que, según las últimas estadísticas de separación del servicio presentadas por las organizaciones, el número medio de separaciones había aumentado de 2.400 a 2.800 al año.

Decisión de la Comisión

24. La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2022, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, que figuran en el anexo II del presente informe y representan un ajuste del 0,92 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.

B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

25. Conforme a un mandato permanente conferido por la Asamblea General (resolución 44/198, secc. I.C, párr. 4), la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D. C. A tal fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas. Además, en su resolución 71/264, la Asamblea solicitó a la Comisión que en sus informes anuales incluyera un anexo con información sobre la evolución del margen en un período de tiempo.

26. El 1 de enero de 2021 la administración pública utilizada como referente aplicó un aumento del 1,0 % en los sueldos básicos de los empleados federales del Cuadro General y otros regímenes salariales establecidos por ley. El ajuste por localidad correspondiente a Washington D. C. se mantuvo en el 30,48 %, el nivel

correspondiente a 2020. Otras novedades de importancia para la comparación fueron las siguientes:

a) La revisión de los tramos impositivos federales y los montos de las deducciones uniformes, así como de los montos de las deducciones uniformes en el distrito de Columbia, que dio lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D. C.;

b) El aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York, que pasó de 67,1 en enero a 69,3 a partir del 1 de febrero de 2021, debido al funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, es decir, a la evolución del costo de la vida en el lugar de destino.

27. En vista de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2021 se situaba en 113,3. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen a lo largo del tiempo figuran en el anexo III del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

28. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones. Se señaló que la secretaria de la Comisión seguiría vigilando la evolución del margen, de modo que, si este descendiese por debajo de 113 o ascendiese por encima de 117, se adoptasen medidas correctivas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino.

29. La Comisión observó que el margen actualizado se había estimado sobre la base de los índices más recientes de diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C. y de las estadísticas disponibles en el momento del examen.

Decisiones de la Comisión

30. La Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C. en el año civil 2021 se situaba en 113,3;

b) Seguir vigilando la evolución del margen y adoptar las medidas correctivas necesarias aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2022 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117.

C. Subsidio de educación: examen detallado de la escala móvil y la cuantía de la suma fija para gastos de internado

31. En 2019, la Comisión recomendó a la Asamblea General un ajuste de la escala móvil de reembolso y la suma fija para gastos de internado del plan revisado del subsidio de educación. La Asamblea, en su resolución [74/255 B](#), decidió aplazar el examen de esta recomendación a la espera de un análisis detallado sobre la escala y la cuantía de la suma fija para gastos de internado, teniendo en cuenta la cuantía máxima por familia. En su 92º período de sesiones, la Comisión llevó a cabo el análisis detallado solicitado por la Asamblea sobre la base de los datos pertinentes relacionados con la educación recabados de las organizaciones del régimen común.

32. Entre los datos revisados por la Comisión figuraba una base de datos de solicitudes de subsidios de educación para el curso académico 2018/19, que se analizaron atendiendo a la ubicación del personal, el nivel de estudios y la proporción relativa de gastos de enseñanza y tasas de matriculación entre las sedes y los lugares de destino sobre el terreno. También se analizó la distribución de las escuelas por tramo de la escala móvil. Además, se revisó el desglose de las solicitudes de ayuda para gastos de internado por ubicación del personal y por nivel de estudios. Los datos de las solicitudes de subsidio de educación también se utilizaron para analizar la ayuda económica que concedía la organización por familia, a fin de sopesar si resultaba viable fijar un límite para dicha ayuda. También se examinaron las prácticas de otras entidades externas, como organizaciones intergubernamentales cuyas prestaciones relacionadas con la educación parecían comparables al plan del subsidio de educación del régimen común.

Deliberaciones de la Comisión

33. La Red de Recursos Humanos creía que, en general, el plan de subsidios de educación revisado cumplía los objetivos que se pretendía. Mediante la escala móvil, el plan establecía incentivos para enviar a los niños a escuelas menos caras y era más fácil de administrar. Aproximadamente la mitad de las solicitudes del subsidio de educación correspondían al tramo más bajo, lo cual demostraba, según la Red, que el incentivo previsto a favor de los centros educativos menos caros estaba funcionando bien. Aunque las tasas escolares solían ser más bajas en los lugares de destino sobre el terreno que en los lugares de destino con sede, el nuevo plan ofrecía la flexibilidad necesaria para cubrir circunstancias muy diversas. La Red sugirió que la secretaría de la CAPI realizara más estudios, que podrían examinarse en la próxima revisión de la metodología para ajustar la cuantía de la suma fija destinada a gastos de internado.

34. En cuanto al análisis de las pautas de la ayuda concedida por familia, las organizaciones observaron que el número de funcionarios que tenían seis o más hijos acogidos al plan del subsidio de educación era insignificante, que el importe global de la ayuda financiera en esos casos era inferior al que percibía el personal con una familia menos numerosa y que el promedio de la ayuda por hijo disminuía a medida que aumentaba el tamaño de la familia, y consideraban que ello demostraba que el plan del subsidio de educación revisado funcionaba como estaba previsto a efectos de contención de costos. Por lo tanto, la Red manifestó su acuerdo explícito con la conclusión del análisis de que no parecía que hubiese razones convincentes o justificables para implantar una cuantía máxima por familia en el plan del subsidio de educación. Sobre la base de lo anterior, la Red apoyó la propuesta de que la Comisión volviera a confirmar la recomendación que había formulado en 2019 (A/74/30, párr. 85) a la Asamblea General sobre el ajuste, a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2022, de la escala móvil y la suma fija para gastos de internado.

35. El CCISUA, que reiteró la importancia del subsidio de educación del paquete de remuneración como herramienta para captar y retener una plantilla móvil a escala mundial, lamentó que el nuevo plan dejase de cubrir ciertos aspectos como los libros, las comidas y el transporte, y señaló que había discrepancias en el sistema de facturación de algunas escuelas, de modo que esos aspectos estaban incluidos en la matrícula en unos casos y no en otros, y que ello daba lugar a diferencias de trato entre el personal. También mencionó que el personal de determinados lugares de destino, principalmente, de la categoría H, se veía obligado a elegir escuelas más caras debido a la falta de opciones más económicas en esos lugares. El CCISUA opinaba que la ayuda para gastos de internado debería estar a disposición del personal en todos los lugares de destino a fin de fomentar la cultura de la movilidad en todos ellos, con independencia de su clasificación por dificultad de las condiciones de vida, y pidió que se reintrodujera dicha ayuda en los lugares de destino de la categoría H.

Por último, el CCISUA se mostró de acuerdo con la recomendación de la Comisión de actualizar la escala móvil y la suma fija de la ayuda para gastos de internado a fin de adecuarlas a los aumentos de las tasas de matrícula e internado de los últimos años. El CCISUA también opinaba que no era necesario implantar una cantidad máxima por familia, ya que los gastos relacionados con la educación se compartían entre las organizaciones y el personal.

36. En su declaración, a la que se sumó la FICSA, la UNISERV subrayó que el subsidio de educación seguía siendo un elemento esencial del paquete de remuneración y un mecanismo importante para atraer y retener una plantilla con movilidad a escala mundial a fin de cumplir los mandatos de las organizaciones, en particular, personal que se encontraba en el punto medio de su carrera y tenía hijos en edad escolar. Por lo tanto, la UNISERV expresó pleno apoyo a la propuesta de ajuste de la escala móvil y la suma fija para gastos de internado, que debería volver a presentarse a la Asamblea General en relación con el año académico en curso el 1 de enero de 2022. La UNISERV observó que, mientras que la ayuda para gastos de internado se concedía al personal que prestaba servicio en lugares de destino sobre el terreno y solo a título excepcional al que prestaba servicio en lugares de servicio de la categoría H, había casos claros de lugares de destino de la categoría H, principalmente en algunos Estados miembros de la Unión Europea, en los que no se disponía de escuelas adecuadas y certificadas. Por lo tanto, las federaciones solicitaron que la Comisión se replanteara el cumplimiento de los requisitos relativos a los internados en los lugares de destino de la categoría H y alentaron a los jefes de las entidades a ejercer sus facultades discrecionales para conceder exenciones en virtud de lo dispuesto en la resolución [70/244](#) (secc. III, párr. 29) de la Asamblea. En vista de la situación, las federaciones animaron a la Comisión a seguir analizando y mejorando el funcionamiento del plan del subsidio de educación y a garantizar que funcionase debidamente para todo el personal, independientemente de su ubicación.

37. La UNISERV, que recordó que los ajustes de la escala móvil y de la suma fija afectaban tanto al subsidio de educación ordinario como al especial, declaró que, si no se ajustasen esos elementos, se estaría entorpeciendo, hasta cierto punto, las iniciativas de inclusión de la organización en materia de discapacidad. A este respecto, había que tener en cuenta varias resoluciones de la Asamblea General, así como el principio general de respeto a la diversidad, fundamental en la misión de las Naciones Unidas y establecido en la Carta. Era importante que se hiciese hincapié en los valores de diversidad e inclusión que se apoyaban al contratar y retener personal con familiares a cargo que vivían con discapacidades. Por último, la UNISERV no veía que hubiese razones convincentes para introducir una cuantía máxima del subsidio de educación por familia, ya que el principio de reparto de costos resolvía eficazmente ese problema.

38. Había un acuerdo general entre los miembros de la Comisión en que el plan del subsidio de educación revisado funcionaba bien y era más rentable, ágil y transparente que el anterior. Se observó que tres cuartas partes de las solicitudes notificadas estaban comprendidas en los tramos inferiores de la escala móvil, mientras que el porcentaje conjunto de las comprendidas en los dos tramos superiores estaba por debajo del 10 % y se concentraba principalmente en los lugares de destino de la categoría H. Por lo tanto, se consideró que la introducción de una escala móvil, combinada con el principio de participación en los gastos subyacente al plan del subsidio de educación, era un mecanismo eficaz para favorecer que el personal actuase con prudencia al seleccionar escuelas adecuadas para sus hijos. A este respecto, la concentración de solicitudes que superaban el límite máximo establecido para los reembolsos en determinados lugares de destino de la categoría H parecía indicar que había escasa disponibilidad de escuelas menos caras en esos lugares, lo que a su vez confirmaba la necesidad de ajustar la escala. La Comisión observó que,

dada la naturaleza de la escala móvil y la distribución de las solicitudes por tramos, el aumento de la ayuda financiera resultante del ajuste de la escala se centraría en gran medida en las solicitudes que superaban el límite de reembolso, mientras que, en las comprendidas en la escala móvil, se ofrecerían reembolsos considerablemente inferiores o no habría reembolsos adicionales. En este contexto, y teniendo también en cuenta el rápido aumento de las tasas de matrícula e internado, la Comisión convino en que estaba justificado que reconfirmase su anterior recomendación.

39. La Comisión observó que, con el nuevo plan, la cuantía media del reembolso por solicitud era inferior en aproximadamente 1.160 dólares de los Estados Unidos al promedio estimado del reembolso del plan anterior actualizado a su valor presente (13.130 dólares frente a 14.299 dólares). A petición del Vicepresidente, también se informó a la Comisión de que las consecuencias financieras del ajuste de la escala móvil de reembolso y la suma fija para gastos de internado recomendado por la Comisión a la Asamblea General en 2019 (A/74/30, párr. 84) se revisarían de 7,85 millones de dólares a 6,55 millones de dólares y ascenderían a unos 355 dólares por solicitud. La revisión del cálculo respecto a las cifras de 2019 se explicaba por el uso de la base de datos más recientes del subsidio de educación recabados de las organizaciones.

40. La Comisión observó una reducción importante del número de solicitudes relacionadas con gastos de internado debido a que, con arreglo al plan revisado, la ayuda para esos gastos estaba destinada, en principio, al personal que prestaba servicio en lugares de destino sobre el terreno cuyos hijos asistían a escuelas primarias o secundarias fuera del lugar de destino, y solo se concedía actualmente al personal de lugares de destino de la categoría H a título excepcional y en virtud de las facultades discrecionales de los jefes ejecutivos. El planteamiento de que la ayuda para gastos de internado consistiese en una suma fija se consideraba una mejora considerable a efectos de simplificación y transparencia. Sin embargo, la Comisión estaba de acuerdo en que el seguimiento de las tasas de internado no siempre era tarea sencilla, por las diversas formas en que las distintas escuelas fijaban las tasas de internado. Por lo tanto, consideraba que la cuestión se debía seguir examinando para que se pudiese detectar y atender cualquier problema que surgiese durante la revisión de la metodología del subsidio de educación.

41. En cuanto a la cuestión de la cuantía máxima por familia, la Comisión observó que el promedio del gasto directo en educación por funcionario casi se duplicaba de las familias que tenían un hijo a las que tenían dos. Sin embargo, los costos adicionales por hijo disminuían a partir del tercero y se reducían drásticamente en las familias con más de seis hijos. Este hecho se debía a que los gastos en educación tan solo representaban una parte del gasto total que suponía la crianza de los hijos. Por consiguiente, el personal que tenía muchos hijos no se podía permitir unos costos educativos elevados. El principio de participación en los gastos en que se basaba el plan parecía actuar como un límite natural del importe del subsidio de educación por funcionario. El análisis desde la perspectiva de las familias mostró que la ayuda económica por funcionario que ofrecía la organización alcanzaba la cuantía máxima en el caso del personal que tenía cinco hijos y disminuía en el de quienes tenían seis o más hijos, que, de todas maneras, solo representaban una parte insignificante de la plantilla. Por último, la Comisión también examinó las prácticas de otras organizaciones que ofrecían a sus empleados prestaciones similares, como el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, y observó que ninguna de ellas había impuesto límites por familia. En vista de lo anterior, la Comisión estuvo de acuerdo en que no había ninguna razón conceptual o financiera convincente para limitar la cuantía máxima por familia.

Decisión de la Comisión

42. La Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que el plan revisado del subsidio de educación había funcionado como estaba previsto y era más ágil, sencillo y rentable que el plan anterior;

b) Confirmar de nuevo, para su aplicación a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2022, la recomendación que había formulado en 2019 a la Asamblea General relativa al ajuste de la escala móvil del subsidio de educación y la suma fija para gastos de internado, presentada en su informe anual de 2019 (A/74/30, párr. 85) y reproducida en el anexo IV del presente documento.

D. Informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas

43. En su resolución 70/244, la Asamblea General aprobó, con una serie de modificaciones, un paquete de remuneración revisado para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, recomendado por la Comisión. En la misma resolución, la Asamblea también invitó a la Comisión a que le presentara un informe de evaluación amplio sobre la aplicación del paquete a más tardar en su septuagésimo quinto período de sesiones. Sin embargo, la aparición de la pandemia de enfermedad por coronavirus (Covid-19), que impidió a la secretaría de la Comisión recopilar a tiempo la información necesaria, obligó a reprogramar el examen del informe de evaluación amplio para el 92º período de sesiones de la CAPI.

44. El paquete de remuneración revisado fue fruto de un examen amplio realizado por la Comisión, en estrecha colaboración con las organizaciones y federaciones del personal de las organizaciones del régimen común. Para llevarlo a cabo, la Comisión había seguido los objetivos acordados a tal efecto y las orientaciones de la Asamblea General, según las cuales el nuevo sistema de remuneración debía contribuir al cumplimiento de los mandatos de las organizaciones, recompensar la excelencia y gestionar el desempeño inadecuado, y, al mismo tiempo, seguir siendo competitivo y resultar más equitativo, justo y transparente, más sencillo en cuanto a su diseño y su administración, y más fácil de entender para el personal y las partes interesadas. También se esperaba que el sistema revisado fuese uniforme en lo esencial, pero ofreciese cierta flexibilidad a las organizaciones, y que obedeciese al principio de la contención general del costo y fuera sostenible a largo plazo.

45. La descripción completa de las revisiones del paquete de remuneración resultantes del examen amplio figura en el anexo VII del presente informe. Los principales cambios fueron los siguientes:

- a) La introducción de la escala de sueldos unificada;
- b) El establecimiento de una prestación por cónyuge a cargo y una prestación por progenitor sin cónyuge⁴;
- c) Un cambio en la periodicidad de los escalones;
- d) Un plan simplificado del subsidio de educación;
- e) Un paquete revisado de prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno, que incluye los siguientes aspectos:

⁴ Aspecto introducido o revisado por la Asamblea General.

- i. La sustitución de la prestación por movilidad por un incentivo por movilidad⁴;
- ii. La revisión de la prestación por condiciones de vida difíciles;
- iii. La sustitución de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles por una prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias
- iv. La suspensión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza;
- f) Cambios en el derecho a la prima de repatriación;
- g) La supresión de las vacaciones más frecuentes en el país de origen, excepto en los lugares de destino de categoría D y E no comprendidos en el marco del descanso y la recuperación⁴;
- h) La revisión del paquete de prestaciones por traslado⁴;
- i) El pago de un nuevo incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas.

46. En el marco de la evaluación del paquete de remuneración revisado, se presentaron a la Comisión datos procedentes de múltiples fuentes para facilitarle el examen de si se habían cubierto los objetivos acordados y los criterios deseados en el examen amplio. Algunos de esos datos eran la información de las encuestas de las organizaciones del régimen común, los resultados de la encuesta mundial del personal de 2019, las últimas estadísticas sobre el personal del régimen común y los datos de las solicitudes del subsidio de educación. También se llevó a cabo una comparación de costos entre el plan revisado y el antiguo a partir de las estadísticas del personal del régimen común correspondientes a 2019 para ver si las diferencias porcentuales entre ambos planes eran equiparables a las previsiones iniciales que se habían facilitado a la Asamblea General en 2015. Se llevó a cabo un análisis adicional de algunos elementos relacionados con los lugares de destino sobre el terreno a partir de estadísticas del personal del régimen común que cubrían de 2015 a 2019.

Encuesta de las organizaciones del régimen común

47. En cuanto a los criterios clave, la mayoría de las organizaciones consideraban que el nuevo sistema era más equitativo, sencillo y transparente que el anterior. En concreto, muchos creían que la nueva estructura salarial era más justa, dado que respondía mejor al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Contar con un complemento aparte para reconocer a los familiares a cargo también se consideró una mejora en consonancia con las prácticas modernas. La abrumadora mayoría de los encuestados reconoció que el nuevo plan del subsidio de educación y las opciones de traslado eran más sencillas y fáciles de explicar y administrar.

48. La mayoría de las organizaciones consideraban que el paquete de remuneración seguía siendo competitivo. En algunas de ellas se consideraba que el nivel de los sueldos no era lo suficientemente competitivo como para atraer a expertos, especialmente en campos especializados, o a candidatos de categorías superiores. Por otra parte, tampoco se aportaron pruebas de problemas de contratación y retención.

49. Desde el punto de vista de la eficacia en función de los costos, la mayoría de las organizaciones experimentaron una disminución global de los gastos de plantilla debido principalmente a la prolongación del ciclo de los incrementos de escalón, los cambios en el plan del subsidio de educación, la suspensión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza y los cambios en las disposiciones relativas a las vacaciones más frecuentes en el país de origen. Las organizaciones también mencionaron que el paquete de remuneración revisado había reducido sus

gastos administrativos, concretamente, en lo que respecta a la administración del plan del subsidio de educación, en el que la escala móvil global para el reembolso de matrículas y tasas relacionadas con la inscripción y la suma fija para gastos de internado permitían automatizar el examen de las solicitudes, en lugar de realizarlo manualmente.

50. Según algunas organizaciones, aunque las tendencias de movimiento del personal parecían estables, la reducción de la cobertura de los gastos de educación, las revisiones de las disposiciones relativas a las vacaciones más frecuentes en el país de origen y la suspensión del incentivo por movilidad en los lugares de destino de la categoría H se valoraban como medidas desfavorables y podrían afectar a la implicación de los empleados, aunque no se observó tal cosa en los resultados de la encuesta mundial del personal. Varias organizaciones informaron también de que, en determinados lugares de destino sobre el terreno, en especial, los comprendidos en las categorías C o D de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones, había resultado difícil contratar candidatos con cualificaciones comparables. Sin embargo, no había datos que atestiguaran que ello se debiera al régimen de remuneración revisado.

51. La mayoría de las organizaciones que operan sobre el terreno dijeron que el paquete de remuneración revisado era adecuado o que había aumentado en cierto modo los incentivos para prestar servicio en lugares con condiciones de vida difíciles y de alto riesgo y fomentado la movilidad hacia los lugares de destino sobre el terreno. Las repercusiones positivas se debían al efecto combinado de varios cambios en los elementos relacionados con esos lugares de destino, entre los que cabe mencionar el aumento de la prestación por condiciones de vida difíciles para los funcionarios sin familiares a cargo, el aumento de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias para los funcionarios de categorías inferiores con familiares a cargo y el nuevo plan del subsidio de educación, más favorable para el personal de los lugares de destino sobre el terreno, donde las tasas de matrícula tendían a situarse en los tramos inferiores de la escala móvil, lo que daba lugar a porcentajes de reembolso más elevados.

52. Se expresaron diversas opiniones sobre el grado de flexibilidad del nuevo paquete de remuneración (2015). La opinión general era que el sistema de remuneración de las Naciones Unidas necesitaba más flexibilidad. A pesar de ello, la mayoría de los encuestados afirmaron que las remuneraciones vigentes contribuían al cumplimiento de los mandatos de sus organizaciones. En el anexo V se muestra información adicional sobre las respuestas de las organizaciones.

Encuesta Mundial del Personal

53. En la encuesta global del personal de 2019 participaron, en total, 10.065 empleados del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Las principales conclusiones de la encuesta fueron que el grado de implicación del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores era, en general, alto: un 82 % se sentía implicado, porcentaje levemente inferior a los resultados de la encuesta anterior, realizada en 2013 (el 86 %). El 93 % de los encuestados estaría dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de su organización y un 88 % indicó que estaba orgulloso de decir que trabajaba para su organización (ambos porcentajes eran levemente inferiores a los resultados de 2013, a saber, un 96 % y un 90 %, respectivamente). Los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores que tenían dos o menos años de servicio en el momento de responder a la encuesta (es decir, que se habían incorporado después de la entrada en vigor del nuevo paquete de remuneración)⁵

⁵ En total, 825 encuestados (el 8,2 %).

parecían tener mayor grado de implicación (un 86 %). Aproximadamente el 95 % de este grupo de encuestados afirmó que estaría dispuesto a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de su organización y un 93 % afirmó que estaba orgulloso de decir que trabajaba para su organización.

54. En cuanto a las opiniones generales sobre el régimen de remuneración actual, los resultados de la encuesta indicaron que casi la mitad de los encuestados del Cuadro Orgánico y categorías superiores (el 44 %) tenían una opinión general positiva sobre el régimen de remuneración actual y que aproximadamente un tercio (el 32 %) tenía una opinión negativa⁶. Al comparar los paquetes de remuneración con los de otras organizaciones similares⁷ fuera del sistema de las Naciones Unidas, aproximadamente el 32 % consideraba que la remuneración era competitiva.

55. El análisis comparativo de los resultados de la encuesta del personal mostró que, pese a que había algunas variaciones en la impresión de la plantilla sobre la remuneración entre 2013 y 2019, la retención del personal se mantenía estable. Alrededor del 76 % de los encuestados en 2019 dijeron que tenían intención de permanecer en el régimen común en los próximos 12 meses, mientras que el 13 % dijeron que, en el mejor de los casos, les gustaría irse, y el 8 % indicaron que tenían la intención de irse. En 2013, el 79 % de los encuestados habían indicado que tenían intención de permanecer en la organización en los próximos 12 meses, alrededor del 10 % dijeron que, en el mejor de los casos, les gustaría irse, y el 7 % indicaron que tenían la intención de irse.

Comparación de costos

56. En 2015, la Comisión informó del costo previsto de la aplicación del paquete de remuneración revisado. En ese momento se consideró que las modificaciones propuestas serían rentables en su conjunto, aunque se esperaban variaciones en la evolución del gasto de componentes individuales de la remuneración. Utilizando las estadísticas del personal más recientes, se presentó a la Comisión una estimación actualizada de los costos correspondiente a 2021 para que la examinara. En el anexo VI se muestra el resultado de esa estimación.

57. En 2015, la Comisión calculó que la transición a la estructura de sueldos unificada supondría aproximadamente un ahorro del 0,65 %. Utilizando las estadísticas de personal actualizadas, se calculó que el nuevo régimen era aproximadamente un 0,36 % más económico⁸. La diferencia entre ambos porcentajes se explica por la decisión de la Asamblea General de introducir la prestación por progenitor sin cónyuge y por la diferencia en la composición del personal entre las bases de datos de la JJE de 2012 y 2019 que se utilizaron para hacer las previsiones de costos. No obstante, en general, las previsiones de costos sobre la escala de sueldos unificada de 2015 se mantuvieron dentro de los límites previstos.

⁶ Durante el período en el que la encuesta estuvo abierta, las federaciones de personal del régimen común de las Naciones Unidas enviaron un correo electrónico aconsejando al personal que respondiera a ciertas preguntas de la encuesta de una manera determinada. Aunque se hizo frente directamente a este problema en un correo electrónico enviado a todos los puntos focales de la organización, a quienes se pidió que transmitieran el mensaje al personal, este hecho puede haber afectado a algunas de las respuestas a la encuesta.

⁷ Cuando se les preguntó con qué organizaciones habían comparado su paquete de remuneración, la opción más elegida fue la de otras organizaciones internacionales (un 72 %), seguida de las organizaciones del sector privado (un 58 %), la administración (un 33 %), organizaciones no gubernamentales (un 18 %) y autónomos (un 10 %).

⁸ Esta estimación excluye las medidas transitorias que vencen en 2023.

58. Los cambios en la periodicidad de los escalones también redundaron en ahorros que estaban dentro de los límites de costo previstos. Este dato se confirmó comparando los sueldos (a saber, el sueldo básico, el ajuste por lugar de destino y la prestación por cónyuge a cargo) a lo largo de un período de tres años. En 2015, el ahorro anual previsto en los tres primeros años se estimó aproximadamente en un 0,75 %⁹. En 2021, utilizando los datos salariales de 2017 a 2019, se calculó que el ahorro sería aproximadamente del 0,71 % anual. La ligera variación porcentual se debe nuevamente a la diferencia en la composición del personal entre los distintos años.

59. En lo que respecta a las prestaciones aplicables a los lugares de destino sobre el terreno, al comparar los gastos se observaron diferencias levemente superiores en lo relativo a las vacaciones más frecuentes en el país de origen y los incentivos por movilidad. Esas diferencias se debían a la decisión de la Asamblea General de aumentar el incentivo por movilidad en un 25 % a partir de la cuarta asignación y en un 50 % a partir de la séptima asignación, así como a su decisión de mantener las vacaciones más frecuentes en el país de origen para los lugares de destino de categoría D y E que estaban fuera del marco de descanso y recuperación. Aparte de eso, las previsiones de gasto coinciden en gran medida con las de 2015. Las leves diferencias porcentuales en las prestaciones por condiciones de vida difíciles y por servicio en lugares de destino no aptos para familias entre 2015 y 2021 se debieron a diferencias en la composición del personal y a los cambios en las prestaciones por condiciones de vida difíciles, peligrosidad y servicio en lugares de destino no aptos para familias.

60. En cuanto a los elementos relativos a la separación del servicio, la eliminación de la estructura salarial del elemento de familiares a cargo, que representaba aproximadamente un 6 % en los casos aplicables, redujo los costos asociados a los pagos por separación del servicio. Se analizaron las estadísticas de personal de 2017 a 2019 y se estimó que el costo ligado a los pagos por separación del servicio en las organizaciones de régimen común era aproximadamente un 4,1 % menor debido a la introducción de la escala de sueldos unificada. Además, los cambios en el sistema de pagos de la prima de repatriación supusieron un ahorro adicional. El ahorro total derivado del enfoque revisado de los pagos por separación del servicio se estimó en un 10,2 %, frente al 5,2 % previsto. El aumento del número de separaciones de personal con menos de cinco años de servicio en el extranjero contribuyó significativamente a la diferencia.

61. Las organizaciones consideraron positivos los cambios en el plan del subsidio de educación en lo que respecta a sencillez y transparencia. Para evaluar el efecto presupuestario de los cambios, se analizaron las solicitudes de reembolso de 24 organizaciones en el curso 2015/16 y de 25 organizaciones en el curso 2018/19. El nuevo plan ofrecía reembolsos más elevados para las escuelas con tasas de matrícula moderadas y parecía favorecer al personal de los lugares de destino sobre el terreno. Al tener en cuenta el aumento de las tasas de matrícula¹⁰ desde 2015, la cuantía media de reembolso por solicitud no mostraba una tendencia significativa al alza. Tal y como se preveía, el número de solicitudes de reembolso para gastos de internado disminuyó considerablemente debido al nuevo enfoque aplicado a esos gastos. En general, utilizando una combinación de datos de solicitudes del subsidio de educación y

⁹ En 2015, se informó de que el ahorro estimado era de aproximadamente un 1 % como promedio anual para el plazo de cinco años. En esta evaluación, la comparación solo se hace para un promedio de tres años, ya que no se dispone de datos de personal para 2020 y 2021.

¹⁰ La tasa de inflación media de las matrículas se situó en torno al 4 % anual, calculada en moneda local, de 2011 a 2014, y al 3 % anual, calculada en dólares estadounidenses, de 2014 a 2019, según se indica en estudios anteriores realizados por la Comisión.

respuestas cualitativas de las organizaciones, el nuevo régimen del subsidio de educación parece cumplir el criterio de eficacia en función de los costos.

62. En resumen, la comparación de costos mostraba que las previsiones de 2015 seguían siendo válidas para la mayoría de los elementos que la Comisión había propuesto. Aparte de los elementos modificados por la Asamblea General, el costo global de los elementos de la remuneración examinados parecía seguir una trayectoria descendente.

Deliberaciones de la Comisión

63. La Red de Recursos Humanos de la JJE confirmó que el paquete de remuneración revisado era más equitativo, sencillo, transparente y justo, ya que respondía al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Desde el punto de vista de la eficacia en función de los costos, se mencionó que, aunque era difícil separar el efecto del régimen de remuneración revisado de otras medidas o acontecimientos en curso, la mayoría de las organizaciones experimentaban con el tiempo una disminución general de los gastos de personal debido, entre otros aspectos, a la prolongación del ciclo de los incrementos de escalón, los cambios en el plan del subsidio de educación, la suspensión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza y los cambios en las disposiciones relativas a las vacaciones más frecuentes en el país de origen. Los gastos administrativos y la carga de trabajo asociados a la administración de elementos como el subsidio de educación se habían reducido gracias a la nueva escala móvil global y a la concesión de una suma fija uniforme como ayuda para gastos de internado, que permitían un mayor grado de automatización de los trámites.

64. Aunque en general el paquete de remuneración revisado seguía siendo competitivo, en algunos casos tenía ciertas limitaciones en ese aspecto, por ejemplo, cuando se trataba de contratar expertos en campos especializados o de buscar candidatos para puestos de categoría superior. Por lo tanto, en opinión de la Red de Recursos Humanos, había que mantener la opción de conceder primas de contratación, aun cuando en los últimos años se hubiera utilizado en contadas ocasiones.

65. En cuanto a las prestaciones de los lugares de destino sobre el terreno, la opinión de la Red de Recursos Humanos era que habían mejorado o que resultaban satisfactorias para incentivar el servicio en este tipo de destino. Ello se debía al aumento de la prestación por condiciones de vida difíciles para los funcionarios sin familiares a cargo y de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias para los funcionarios de categorías inferiores con familiares a cargo y al nuevo plan del subsidio de educación, más favorable para el personal de los lugares de destino sobre el terreno, donde las tasas de matrícula tendían a situarse en los tramos inferiores. Se mencionó que los cambios introducidos en las disposiciones sobre vacaciones aceleradas en el país de origen anteriormente vigentes en los lugares de destino de la categoría C habían afectado negativamente al personal y, en cierta medida, restado atractivo a esa categoría de lugares de destino con condiciones de vida difíciles. El incentivo por movilidad desempeñaba un papel fundamental para fomentar los traslados a lugares de destino sobre el terreno. En la misma línea, la Red puso de manifiesto a la Comisión la necesidad de resolver de manera efectiva el viejo problema del ajuste de las prestaciones por familiar a cargo.

66. La FICSA declaró que el paquete de remuneración debía ser competitivo, justo, equitativo, transparente y fácil de administrar y de entender por las partes interesadas, además de recompensar la excelencia y basarse en el principio del Artículo 101 de la Carta. Aunque se mostró de acuerdo en que se había avanzado en la consecución de los objetivos declarados del paquete revisado y en que, en general, el personal había

acogido con satisfacción iniciativas como la prestación por progenitor sin cónyuge, la FICSA señaló que había algunos ámbitos en los que los cambios introducidos en el paquete de remuneración habían ocasionado que el personal denunciase un aumento de las condiciones de vida difíciles. Se aludió a la encuesta sobre el clima laboral en curso que habían puesto en marcha las federaciones para recabar la opinión del personal sobre los cambios en la remuneración. Una evaluación preliminar de esa encuesta reveló que el personal acusaba el efecto negativo de los cambios en el subsidio de educación y la periodicidad de los escalones. A este respecto, la FICSA acogía con satisfacción la intención de la Comisión de reconfirmar las recomendaciones que había formulado en 2019 a la Asamblea General de que se ajustase la escala móvil de reembolsos del subsidio de educación y la suma fija para gastos de internado sobre la base de un ciclo de revisión de dos años de la cuantía de la subvención con arreglo a la metodología aprobada. En cuanto a la eficacia en función de los costos, la FICSA recordó que el objetivo original de la reforma no era reducir los costos disminuyendo las prestaciones del personal, sino simplificándolas, haciéndolas más eficientes y racionalizándolas. La Federación también señaló que había que tener en cuenta el largo y complicado proceso de puesta en marcha del nuevo paquete de remuneración, incluida la costosa adaptación de cada sistema de planificación de los recursos institucionales. Aunque era difícil evaluar y cuantificar esos aspectos, en particular, sus consecuencias a efectos del gasto, la FICSA creía que era importante documentar esas áreas afectadas, sobre todo, de cara a las “lecciones aprendidas”. En lo que respecta al marco contractual, la FICSA señaló que cualquier debate sobre ese asunto debía reservarse para cuando se convocara el grupo de trabajo correspondiente. Por último, la FICSA llamó la atención de la Comisión sobre la situación de las prestaciones por familiar a cargo y señaló que la falta de acción de la Asamblea General para ajustarlas durante más de diez años era insostenible.

67. Aunque estaba de acuerdo en que se habían logrado los objetivos de equidad y transparencia con el nuevo paquete de remuneración, el CCISUA tenía algunas reservas en cuanto a la eficacia en función del costo, dado que el paquete desalentaba la competitividad. El régimen común debía esforzarse por contratar a los candidatos más brillantes ofreciéndoles prestaciones competitivas. La federación expresó dudas sobre la eficacia del pago de incentivos para contratar expertos en campos muy especializados. En su opinión, tales incentivos tal vez no compensasen las pérdidas derivadas de los cambios de otros derechos. El CCISUA lamentó la supresión de los incrementos de escalón anuales y del incremento de escalón acelerado vinculado al aprendizaje de idiomas. En cuanto al subsidio de educación, si bien acogió con satisfacción la introducción de la escala móvil, cuestionó la justificación para considerar algunas tasas escolares no admisibles con el nuevo paquete. En lo que respecta a las prestaciones relacionadas con los lugares de destino sobre el terreno, el CCISUA afirmó que mejorar los derechos de las familias contribuiría a mejorar el equilibrio de género y la movilidad. A este respecto, expresó sus reservas sobre la supresión, en los lugares de destino de la categoría H, de la ayuda para gastos de internado del plan del subsidio de educación y de los incentivos por movilidad, así como sobre la supresión del ciclo de vacaciones más frecuentes en el país de origen para los lugares de destino de las categorías C, D y E. El CCISUA creía que reconsiderar estas decisiones, formalizar otros complementos, como la concesión de la prestación sustitutiva de la instalación de la familia, y estudiar la ampliación de la cobertura de los gastos de viaje y del tiempo de descanso y recuperación en el país de origen tendría efectos positivos para la plantilla y para la organización. También solicitó que se creara un grupo de trabajo para tratar cualquier deficiencia o laguna en los derechos relacionados con la familia. El CCISUA señaló que la cuestión del teletrabajo o de las modalidades de trabajo flexible, que se habían planteado debido a la pandemia, no se debía ver como la forma de trabajo del futuro. Las modalidades

de trabajo flexible debían seguir siendo una opción de los miembros del personal y no se debían imponer a la plantilla en el marco de sus acuerdos contractuales.

68. La UNISERV señaló que la aplicación del nuevo paquete de remuneración había exigido un trabajo adicional a los departamentos de recursos humanos de las organizaciones. En cuanto a los elementos concretos de la remuneración, se citaron los resultados preliminares de la encuesta sobre el clima laboral puesta en marcha por las federaciones del personal. Los encuestados se mostraron preocupados por la reducción de la frecuencia de los incrementos de escalón y estaban menos satisfechos con el nuevo plan del subsidio de educación aplicable en los lugares de destino con sede. La federación subrayó la necesidad de ajustar periódicamente la escala móvil del subsidio de educación para adecuarla al aumento del costo de las matrículas. En cuanto a la supresión del incentivo para el aprendizaje de idiomas, la UNISERV apoyaba las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección en su informe sobre el multilingüismo (JIU/REP/2020/6) y sugirió que el restablecimiento de ese incentivo iría en consonancia con las recomendaciones. También pidió a la Comisión que reconsiderara el cambio de las disposiciones relativas a las vacaciones más frecuentes en el país de origen, por sus repercusiones negativas, especialmente para el personal que prestaba servicio en lugares de destino remotos de la categoría C, e invitó a la Comisión a examinar de nuevo con más detalle la relación entre remuneración y desempeño.

69. La Comisión, tras analizar los datos de las organizaciones y los resultados de la encuesta mundial del personal, concluyó que el nuevo paquete de remuneración parecía, en general, ajustarse a los criterios deseables y facilitaba de manera efectiva el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones. La nueva estructura salarial se consideraba más equitativa, ya que respondía al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Contar con una disposición diferente para reconocer a los familiares a cargo también se consideraba una mejora en consonancia con las prácticas modernas. El nuevo plan del subsidio de educación y las opciones de traslado eran más sencillos y fáciles de explicar y administrar. También se señaló que, si bien racionalizar y simplificar la administración de sueldos y prestaciones había sido uno de sus principales objetivos, el examen de la remuneración también se había centrado en detectar y eliminar los solapamientos o las duplicaciones que pudiera haber en el antiguo paquete. Esto último se ponía de manifiesto, en especial, en las modificaciones de la escala de sueldos unificada, los elementos relacionados con los traslados y las disposiciones relativas a las vacaciones más frecuentes en el país de origen.

70. Al examinar la opinión de las organizaciones, varios miembros de la Comisión observaron que, si bien la mayoría de las organizaciones valoraban positivamente el paquete de remuneración revisado, esto no era así en el caso de dos de ellas. Al pedir más información sobre esas organizaciones, la Comisión se enteró de que una de ellas consideraba que el régimen de compensación no era atractivo para los funcionarios sin familiares a cargo, mientras que la otra opinaba que el régimen revisado se centraba más en el servicio sobre el terreno y no proporcionaba suficiente ayuda para cubrir los gastos en educación del personal de los lugares de destino con sede. A este respecto, la Comisión recordó que se habían introducido varias mejoras esenciales para los funcionarios sin familiares a cargo, tanto en lo que respecta a la estructura de la escala de sueldos como a las prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno (la prestación por condiciones de vida difíciles y el incentivo por movilidad). La Comisión destacó el alcance del examen del régimen de compensación, el primero de este tipo realizado en más de 20 años, y varios miembros recordaron los debates, prolongados y a veces difíciles, que se habían producido en el curso del examen. Por lo tanto, las opiniones expresadas por las partes interesadas en relación con el servicio sobre el terreno se podían estudiar en el curso ordinario del examen de la Comisión

sobre los temas correspondientes y sería prematuro que se intentase adaptar o ajustar elementos particulares en ese momento sin tener más información.

71. La Comisión pasó a ocuparse de los elementos individuales del paquete de remuneración.

Escala de sueldos unificada y prestaciones por familiares a cargo

72. La Comisión recordó sus debates previos a la implantación de la escala de sueldos unificada para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, en la que el complemento correspondiente a la situación familiar se había desglosado en tres prestaciones de nueva creación: la prestación por cónyuge a cargo, la prestación por transición y la prestación por progenitor sin cónyuge (esta última implantada a petición de la Asamblea General). Se observó que la escala y las prestaciones correspondientes se habían aplicado en todas las organizaciones, sin problemas en la mayoría de ellas.

73. Los miembros de la Comisión destacaron la importancia de que el principio Noblemaire siguiese siendo la piedra angular de la remuneración del personal del Cuadro Orgánico. A este respecto, la Comisión tomó nota de los recientes cambios en la gestión de los márgenes con miras a reforzar la relación entre los salarios del régimen común y los de la administración pública utilizada como referente. La Comisión también confirmó que la periodicidad de los escalones resultante del examen era más equiparable a la de la escala de sueldo básica del Cuadro General de los Estados Unidos y a las prácticas mundiales en materia de remuneración. Además, la Comisión recordó su sugerencia de que el ahorro generado por las modificaciones de la periodicidad de los escalones se utilizase para financiar el costo de los incentivos al desempeño del marco de evaluación y reconocimiento de la actuación profesional.

74. En cuanto a la propuesta de que se reinstaurase el incentivo para el aprendizaje de idiomas, la Comisión, que destacó el valor del multilingüismo en las organizaciones, opinaba, no obstante, que se podía fomentar por otros medios, como incentivos y gratificaciones no pensionables en efectivo o de otro tipo. A ese respecto, se observó que, si bien la mayoría de las organizaciones ofrecían cursos de idiomas gratuitos a los funcionarios, antes del examen solo una organización disponía del incremento de escalón acelerado vinculado al aprendizaje de idiomas, y tan solo para un número limitado de plazas. Por lo tanto, la supresión de este incentivo no parecía haber influido en las iniciativas del régimen común a favor del multilingüismo. Algunos miembros de la Comisión sugirieron que el tema del multilingüismo se incluyera en el futuro programa de trabajo de la Comisión para seguir debatiéndolo.

75. En cuanto a las preocupaciones expresadas sobre la dificultad para contratar expertos en campos muy especializados, se recordó que se había aprobado un incentivo que facilitase ese tipo de contratación como parte del examen de la remuneración. Aunque en las políticas al respecto de varias de las organizaciones estaba previsto el uso de este incentivo, en 2019 solo una organización había informado a la Comisión de un pago. Algunas de las organizaciones habían indicado que pensaban aplicar el incentivo a la contratación para satisfacer sus necesidades.

76. La Comisión debatió en qué medida se habían cumplido los criterios previstos del sistema de remuneración revisado. En lo que respecta a los cambios en los sueldos y las prestaciones familiares, se observó que el régimen no sólo se había modernizado y hecho más equitativo, sencillo y transparente, sino también más eficaz en función del costo. También se observó que la evaluación de la diferencia en los costos del régimen vigente y del anterior estaba en la línea de las previsiones del costo presentadas a la Asamblea General antes de la implantación.

Plan del subsidio de educación

77. La Comisión convino en que la introducción de la escala móvil y la adopción de la modalidad de la suma fija para la ayuda destinada a gastos de internado habían logrado el objetivo de que el plan del subsidio de educación fuese más sencillo y transparente, y más fácil de administrar y de entender. Los datos sobre las solicitudes recopilados antes y después de la implantación del nuevo plan del subsidio de educación y las respuestas al cuestionario recibidas de las organizaciones del régimen común indicaban que las modificaciones habían funcionado, en general, de acuerdo con lo previsto y con el diseño. La mayoría de las organizaciones informaron de una reducción de la carga administrativa como resultado de la simplificación y racionalización del subsidio.

78. Se recordó que se habían expresado algunas preocupaciones en el momento en que se diseñó una escala global uniforme del plan del subsidio de educación revisado con un límite máximo más alto. Sin embargo, los datos de las solicitudes no mostraban indicio alguno de que el personal seleccionara colegios más caros para sus hijos. Por el contrario, el análisis de los datos de las solicitudes parecía indicar que el personal del régimen común se inclinaba, en la medida de lo posible, por alternativas más económicas al seleccionar escuelas para educar a sus hijos.

79. Los miembros de la Comisión tomaron nota de que la reducción del número de gastos admisibles podría haber tenido mayor repercusión en los gastos directos del personal cuyos hijos asistían a escuelas que cargaban tasas de matrícula más bajas. Por consiguiente, desde el punto de vista de la equidad parecía estar justificado que se aplicasen las tasas más elevadas de reembolso a las solicitudes de menor cuantía. Además, se observó que dos cambios del plan habían permitido reducir su costo global, a saber: a) la disposición reestructurada sobre la ayuda para gastos de internado, según la cual el derecho a acogerse a la prestación se limitaba al personal que prestaba servicio sobre el terreno cuyos hijos cursasen estudios de nivel primario y secundario, y b) la reducción de los viajes relacionados con el subsidio de educación a un solo viaje (ida y vuelta) por beneficiario de la ayuda para gastos de internado. Como promedio, el subsidio de educación ordinario por solicitud, incluida la ayuda para gastos de internado y los gastos estimados de viaje, había aumentado a un ritmo inferior con el nuevo plan que la tasa media estimada de aumento de los costos de educación durante los tres años académicos analizados.

80. Aunque era posible que algunos funcionarios no estuviesen satisfechos o plenamente convencidos con el plan revisado, especialmente, los que prestaban servicio en lugares de destino de la categoría H o tenían hijos que cursaban estudios terciarios, se recordó que durante el examen amplio se habían hecho compromisos para equilibrar los requisitos de simplificación y equidad con otros objetivos deseados. Por lo tanto, aunque había que supervisar la evolución del plan del subsidio de educación revisado a lo largo del tiempo, la inmensa mayoría lo consideraba más transparente, sencillo y ágil que el régimen anterior.

81. En cuanto al nuevo mecanismo de ajuste de la cuantía del subsidio de educación, se observó que el enfoque revisado, en el que ya no se tenía en cuenta la distribución de las solicitudes y sólo se utilizaban las tasas de fluctuación de las tarifas de matrícula y de internado, resultaba eficaz y mucho menos laborioso y aumentaba las probabilidades de alcanzar el nivel de reembolso previsto, al tiempo que eliminaba la posibilidad de que se produjese un efecto en espiral y fomentaba la transparencia. Además, se ganaba en eficiencia, dado que las organizaciones no tenían que recopilar los datos de las solicitudes y someterlos a análisis cada dos años y la Comisión no tenía que revisar los límites máximos del subsidio para múltiples zonas.

82. Algunos participantes observaron que el plan revisado se consideraba más favorable para el personal sobre el terreno y que se podía tener más en cuenta al personal de los lugares de destino de categoría H. No obstante, los miembros de la Comisión recordaron que el plan del subsidio revisado se había ideado con el objetivo de facilitar el traslado del personal a lugares de destino sobre el terreno, por lo que las disposiciones vigentes sobre la ayuda para gastos de internado contribuían a alcanzar esa meta. Se acordó que este asunto se debería seguir revisando, ya que el nuevo plan llevaba funcionando un tiempo relativamente corto.

Elementos relacionados con la prestación de servicios sobre el terreno y los traslados

83. La Comisión observó que las respuestas de las organizaciones al cuestionario habían sido mayoritariamente positivas o neutras en lo que respecta a los elementos individuales relacionados con el servicio sobre el terreno y que no se había advertido ningún efecto negativo en la capacidad de las organizaciones para contratar o retener personal en los lugares de destino sobre el terreno. Este era el caso de la prestación por condiciones de vida difíciles y por servicio en lugares de destino no aptos para familias y el incentivo por movilidad. El análisis de los datos también mostró que la proporción de mujeres en lugares de destino de las categorías A a E había aumentado del 37,5 % al 40,3 % entre 2015 y 2019. La Comisión observó asimismo que el grado de implicación del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de lugares de destino sobre el terreno (un 86%) era relativamente más elevado que el grado de implicación global de esas categorías de personal. Al mismo tiempo, la Comisión reconocía que el grado de implicación del personal del régimen común de las Naciones Unidas dependía de muchos factores ajenos a la remuneración, como la misión de las organizaciones.

84. La Comisión observó que no se habían advertido repercusiones negativas derivadas de la racionalización y simplificación de algunos de los elementos del anterior paquete de remuneración que se solapaban relacionados con el servicio sobre el terreno y los traslados. También observó que la supresión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza, que anteriormente se abonaba por un período de hasta cinco años en cualquier lugar de destino, y de la parte correspondiente a la segunda mensualidad de la prima de asignación para las asignaciones por un plazo de dos años o superior no había creado problemas notables. A este respecto, las respuestas de las organizaciones mostraban que los elementos revisados y simplificados relacionados con los traslados, a saber, el viaje y el envío por traslado y la prima de instalación, satisfacían las necesidades de las organizaciones de manera eficaz en función del costo y ofrecían cierto grado de flexibilidad, entre otras cosas, la opción de percibir una suma fija máxima en lugar del envío por traslado.

85. La Comisión, aunque toma nota de algunas de las opiniones relativas a la supresión del incentivo por movilidad para los traslados del personal a lugares de destino de la categoría H, no ha visto indicios de que las organizaciones tuvieran dificultades importantes para contratar personal en esos destinos, que suelen ofrecer otras ventajas, como una calidad de vida más elevada, servicios educativos u oportunidades de empleo para el cónyuge. En cuanto a las opiniones de las organizaciones y del personal sobre aspectos concretos, como las vacaciones más frecuentes en el país de origen, la Comisión recordó sus consideraciones previas respecto a que el derecho a esas vacaciones y el derecho a tiempo de descanso y recuperación parecían solaparse. La Comisión también tomó nota de las cuestiones planteadas sobre el apoyo familiar al personal que prestaba servicio en destinos difíciles. Asimismo, observó que, en respuesta a una pregunta de la Encuesta Mundial del Personal sobre si el personal aceptaría que se le asignara a un lugar de destino de

la categoría D o E atendiendo a las condiciones de vida difíciles, el 36 % de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores respondieron que no. Las tres razones principales para ello tenían que ver con cuestiones familiares, y no con elementos de la remuneración (el efecto en los niños (un 55 %), el efecto en el cónyuge (un 51 %) y efecto en la familia en general (un 50 %)). La Comisión concluyó que estas cuestiones podían estudiarse a su debido tiempo.

86. La Comisión también examinó los resultados del análisis de las diferencias de costos entre los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno del régimen de remuneración anterior y el revisado, basándose en las estadísticas de personal de la JJE para 2019 (véase el anexo II). La Comisión observó que, tras contabilizar los aumentos de la cuantía de algunas de las prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno desde 2015, la diferencia porcentual de los costos entre ambos regímenes se ajustaba en gran medida a la información que se había facilitado a la Asamblea General en 2015, a excepción de los elementos que la Asamblea había revisado, como el incentivo por movilidad. Por lo demás, cualquier divergencia de pequeña importancia podía atribuirse a la diferencia en la composición de la plantilla entre las estadísticas de personal utilizadas para las estimaciones en 2015 (JJE 2012) y la evaluación actual (JJE 2019).

87. La Comisión concluyó que, sobre la base de la información disponible, el régimen de remuneración revisado no afectaba a la capacidad de las organizaciones para contratar y retener personal en los lugares de destino sobre el terreno. Los datos mostraban que la proporción de funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente y funcionarios sin familiares a cargo en los lugares de destino de las categorías A a E se había mantenido estable durante el período comprendido entre 2015 y 2019. Durante el mismo período, la proporción de mujeres en los lugares de destino de las categorías A a la E había aumentado constantemente, de un 37,5 % a un 40,3 %, y la Comisión reconoció las numerosas iniciativas de las organizaciones en materia de paridad de género. Si bien tomaba nota de las observaciones de algunas organizaciones sobre la dificultad de evaluar el efecto de un único elemento en la contratación y la retención de personal, la Comisión estaba de acuerdo en que la falta de datos oportunos y de mayor calidad pertinentes para su evaluación era un problema que había que resolver, y observó que sólo tres organizaciones habían podido proporcionar datos sobre las solicitudes de los funcionarios correspondientes a los lugares de destino de las categorías H y A a E. Esos datos eran importantes para efectuar un análisis cuantitativo más riguroso y tomar decisiones mejor fundamentadas, y su falta era una cuestión que las organizaciones debían abordar con carácter prioritario.

88. Algunas organizaciones habían hecho sugerencias sobre posibles mejoras del régimen de remuneración, entre otros aspectos, en lo relativo a las modalidades de trabajo a distancia y no vinculado a una ubicación concreta, que, en su opinión, podrían requerir ajustes en el régimen de remuneración o en el marco para los arreglos contractuales. La Comisión consideraba que, en la presente fase, cualquier consideración de ese tipo sería prematura, y señaló que la cuestión de los arreglos contractuales figuraba en su programa de trabajo.

89. La Comisión observó que la evaluación general que habían hecho la mayoría de las organizaciones era que el paquete de remuneración revisado incentivaba el servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y de alto riesgo y fomentaba la movilidad. Por lo tanto, la Comisión estaba convencida de que, en lo que respecta a los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno y los traslados, el régimen revisado equilibraba numerosos requisitos contrapuestos y representaba una mejora respecto al anterior. A juicio de la Comisión, la evaluación indicaba que los criterios que había establecido para el examen se habían cumplido

de manera eficaz en función del costo en lo que respecta a los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno en general. La Comisión procuraba en todo momento mejorar el régimen del modo necesario, a partir de la información que facilitaban las organizaciones y las federaciones de personal, y cualquier cuestión que se plantease se podía tratar en el curso de los exámenes que tenía programados periódicamente sobre los temas correspondientes.

Pagos por separación del servicio

90. La Comisión observó que la repercusión de los cambios en los pagos por separación del servicio era principalmente una consecuencia natural de la aplicación de la escala de sueldos unificada. La supresión del componente correspondiente a la situación familiar de los sueldos del personal del Cuadro Orgánico había eliminado el solapamiento imprevisto que hacía que, en el régimen anterior, la diferencia en la paga neta dependiente de la situación familiar se hiciese extensiva de manera automática a todas las prestaciones establecidas como un porcentaje del sueldo. En lo que respecta a la prima de repatriación, confirmada como una prestación adquirida por servicios pagadera a los funcionarios expatriados que abandonaban el país en el que se encontraba el último lugar de destino en el momento de la separación del servicio, se introdujo un umbral de cinco años de servicio en el extranjero como parte de los requisitos para percibirla. El umbral se implantó respetando los derechos adquiridos de los funcionarios en activo. La Comisión observó que, al eliminarse la doble diferenciación en los pagos de la prima de repatriación, se simplificaba el paquete de remuneración. Además, la introducción del umbral de cinco años de servicio como expatriado para tener derecho la prestación la hacía más sostenible a largo plazo. Se informó a la Comisión de que, si bien la mayoría de las organizaciones no habían experimentado ningún problema al implantar los cambios relacionados con los pagos por separación del servicio, había sido necesario hacer un trabajo adicional para adaptar sus sistemas de planificación de los recursos institucionales, poner al día los reglamentos y estatutos del personal y gestionar un régimen dual de primas de repatriación durante el periodo transitorio.

Conclusiones generales de la Comisión

91. La Comisión observó que, según el análisis de los cuestionarios presentados por las organizaciones y las conclusiones derivadas de otros datos, en general, se habían cumplido los criterios deseados del examen de la remuneración, y que el nuevo paquete de remuneración facilitaba el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones. Como confirman los datos disponibles, muchos de los elementos del nuevo paquete estaban mejor estructurados y se esperaba que fueran sostenibles. En general, el sistema de remuneración seguía siendo competitivo y permitía a las organizaciones atraer la combinación óptima de talento, competencia y diversidad.

92. La Comisión había abordado el régimen de remuneración revisado como un paquete completo que era fruto del consenso sobre elementos individuales, e hizo hincapié en que, en un examen de esa magnitud, era inevitable que se plantearan problemas sobre elementos individuales, pero que lo importante era centrarse en el examen global, teniendo presente que esos elementos individuales se podían seguir ajustando o perfeccionando a lo largo del tiempo. En general, se estaba de acuerdo en que el paquete de remuneración revisado, en su conjunto, representaba una mejora significativa y estaba funcionando conforme a su diseño. Contar con una escala de sueldos unificada y con complementos separados por familiares a cargo eliminaba la posibilidad de que se produjesen solapamientos improcedentes e imprevistos con otras prestaciones y hacía que el régimen de remuneración fuese moderno, equitativo, transparente, sencillo de administrar y más fácil de explicar a los interesados. El plan del subsidio de educación había permitido simplificar la labor administrativa y

resultado eficaz en función del costo en su conjunto, y los componentes revisados de la remuneración relacionados con el servicio sobre el terreno cumplían sus fines, estaban mejor estructurados y más simplificados e incentivaban la movilidad geográfica y el servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

93. La Comisión se esforzaba constantemente por mejorar diversos aspectos del régimen de remuneración durante los distintos exámenes que efectuaba. Varios elementos del paquete de remuneración también estaban sometidos a los exámenes periódicos de la Comisión. La Comisión, señalando algunas inquietudes manifestadas durante la evaluación, subrayó que perfeccionar y ajustar cualquier elemento era un proceso permanente y que cualquier preocupación planteada por los participantes se podía tratar más a fondo durante esos exámenes¹¹.

94. La Comisión reconoció que disponer de datos fiables seguía siendo un aspecto fundamental para permitirle adoptar decisiones y hacer evaluaciones de la calidad con base empírica. A este respecto, reiteró su llamamiento a que las organizaciones cooperasen presentando los datos a tiempo. Aunque se observaba una tendencia al alza en la tasa de respuesta a la encuesta de las organizaciones, la Comisión también recalcó la necesidad de seguir mejorando la comunicación con las organizaciones del régimen común a ese respecto.

Decisiones de la Comisión

95. La Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que, sobre la base de la evaluación, se habían cumplido los objetivos generales del examen amplio del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores;

b) Informar a la Asamblea General de que, en lo que respecta a las cuestiones pertinentes planteadas por algunas organizaciones y federaciones del personal, entre otras cosas, en relación con el servicio en lugares de destino sobre el terreno, la Comisión las examinaría en el curso de su calendario ordinario de examen de los temas conexos;

c) Reiterar la importancia de la recopilación oportuna de datos de calidad relativos a los recursos humanos para facilitar las evaluaciones y la toma de decisiones con base empírica.

E. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informe sobre los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sede y programa del 43^{er} período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

96. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó en su 91^{er} período de sesiones el informe del 42^o período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino. En particular, la Comisión examinó las principales conclusiones y recomendaciones del Comité Asesor sobre las propuestas para mejorar la metodología de compilación del índice de los ajustes por lugar de destino y sobre los aspectos operacionales relacionados con las actividades de los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sede y en Washington D. C., que son tradicionalmente los primeros en los que se realizan los

¹¹ En el anexo IV del informe anual de la Comisión correspondiente a 2016 (A/71/30) figura el calendario de los exámenes que la Comisión ha decidido hacer de los respectivos elementos de remuneración y su periodicidad.

estudios de una nueva ronda. Tras un debate a fondo y teniendo en cuenta las opiniones de los representantes de las organizaciones y federaciones del personal, la Comisión decidió aprobar todas las recomendaciones del Comité Asesor contenidas en el informe, que se exponen a continuación.

Decisiones de la Comisión

Sobre la compilación del índice de los ajustes por lugar de destino

97. La Comisión estudió las recomendaciones de su Comité Asesor y decidió que la secretaría hiciera lo siguiente:

- a) Seguir utilizando la fórmula del índice de Walsh multilateral modificado, basada en las ponderaciones de gasto comunes, para la agregación del componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda);
- b) Utilizar un conjunto modificado de lugares de destino que incluya Bangkok, Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nairobi, Nueva York, París, Roma, Viena y Washington D. C. para derivar las ponderaciones de gasto comunes;
- c) Seguir realizando en el futuro estudios sobre el nivel de agregación más alto del índice del costo de la vida y las cuestiones conexas, incluidos sus efectos en la evolución del índice de los ajustes por lugar de destino con el tiempo, a fin de determinar si podría utilizarse una fórmula de índice más adecuada, teniendo en cuenta el contexto de aplicación del índice de los ajustes por lugar de destino;
- d) Seguir utilizando el enfoque actual de actualización del índice de alquileres, utilizando un factor de previsión basado en los datos de los alquileres de mercado del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones, ya que ese enfoque era más específico a los efectos del sistema de ajustes por lugar de destino;
- e) Modificar el enfoque vigente de tratamiento de los gastos en electrodomésticos grandes en el índice de los ajustes por lugar de destino, tanto eliminando la suma fija en dólares por concepto de electrodomésticos grandes de los gastos calculados en dólares, como modificando las partes pertinentes de la sección de vivienda del cuestionario de la encuesta sobre los gastos del personal, para que los encuestados puedan indicar si sus gastos en electrodomésticos grandes se realizaron dentro o fuera de la zona;
- f) Eliminar las tres partidas residuales de “otros gastos de vivienda” del cuestionario de la encuesta sobre los gastos del personal;
- g) Seguir utilizando el método vigente para calcular el índice del servicio doméstico en los lugares de destino del grupo I, basado en un enfoque de comparación de costos, y seguir realizando estudios para determinar si resulta viable utilizar datos sobre precios de mercado para estimar el índice del servicio doméstico en los lugares de destino del grupo I, teniendo en cuenta las limitaciones prácticas y metodológicas asociadas a la aplicación de este enfoque;
- h) Modificar el tratamiento del servicio doméstico en los lugares de destino del grupo II y armonizarlo con el enfoque seguido con respecto a los lugares de destino del grupo I, asignando un rubro básico separado en el componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) del índice de los ajustes por lugar de destino (no como parte del componente global de la vivienda) y teniendo en cuenta tanto los servicios a tiempo parcial como los servicios a tiempo completo al calcular el índice del servicio doméstico;
- i) Incluir los gastos en concepto de seguro médico complementario en el cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino.

Sobre los aspectos operacionales del inicio de la ronda de estudios de 2021

98. La Comisión decidió:

a) Aprobar la lista de artículos propuesta junto con sus especificaciones, con la posibilidad de realizar revisiones menores antes de finalizarla a tiempo para el inicio de la ronda de estudios de 2021, y dar a la secretaría cierta flexibilidad para que, de ser necesario, ajuste la lista de artículos y las especificaciones durante la ronda;

b) Aprobar la propuesta de directrices generales para la selección de puntos de venta, tanto para los lugares de destino en que hay sede como para grupos de productos específicos, a reserva de que la secretaría realice nuevos ajustes antes de que comience la ronda de estudios de 2021;

c) Disponer que la secretaría finalice el rediseño de los instrumentos de la encuesta para utilizarlos en la ronda de estudios de 2021, teniendo en cuenta las sugerencias y los comentarios formulados durante las deliberaciones, así como las observaciones aplicables que se reciban después de poner a prueba el cuestionario sobre los gastos del personal, y disponer que tanto la guía de precios como el programa Survey Solutions se utilicen para reunir datos de precios para los estudios de referencia de la ronda de estudios de 2021;

d) Disponer que, en el caso de los lugares de destino que no cumplan los requisitos de precisión establecidos por el Comité, se sustituya el patrón de gastos derivado del cuestionario sobre los gastos de los hogares por las ponderaciones de gasto comunes vigentes tras actualizarlas utilizando los índices de precios al consumidor;

e) Disponer que se mantenga el enfoque vigente de ponderación “basada en los hogares” para derivar las ponderaciones utilizadas en la agregación del índice de gastos en la zona (excluidos los de vivienda);

f) Disponer que los gastos de nivel superior en las categorías “alimentos”, “bebidas no alcohólicas” y “bebidas alcohólicas” se subdividan en rubros básicos individuales, utilizando las ponderaciones de los índices nacionales de precios al consumidor;

g) Aprobar los procedimientos y las directrices para la realización de los estudios de referencia de 2021 descritos en el informe del Comité Asesor;

h) Aprobar criterios para llevar a cabo los estudios de referencia sobre el costo de la vida para 2021 en todos los lugares de destino con sede (Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena) y en Washington, D.C., en vista de las posibles repercusiones de la pandemia mundial de COVID-19 en curso;

i) Pedir la cooperación activa de las organizaciones y federaciones de personal con la secretaría, a través de los comités de encuesta locales establecidos, a fin de garantizar que las encuestas se lleven a cabo con éxito.

99. En su 92º período de sesiones, la Comisión también examinó el informe de la secretaría sobre la marcha de la aplicación de la metodología, los procedimientos y las directrices aprobados en relación con la ronda de estudios sobre el costo de la vida de 2021, indicados anteriormente. El informe abarca las actividades preparatorias, como la finalización del cuestionario de la encuesta de gastos del personal y otros instrumentos de la encuesta, el desarrollo de un micrositio de apoyo a la encuesta, la creación de un nuevo sistema de gestión integrada de datos y la estrategia de la secretaría para aumentar la participación del personal en las encuestas, así como su plan para realizar consultas previas a la encuesta con los comités locales de encuesta en los correspondientes lugares de destino. El informe también ofrecía una

actualización de la encuesta sobre precios de Nueva York, que se llevó a cabo en julio de 2021 y contó con la plena colaboración del comité local de encuesta de Nueva York en todas las fases de planificación y ejecución. Antes de realizar la encuesta sobre precios, la secretaría, junto con el comité local de encuesta, había evaluado los criterios para llevarla a cabo basándose en información objetiva recogida de diversas fuentes verificables, y concluyó que resultaba viable realizar la encuesta sobre precios en Nueva York, tal como estaba previsto. Los debates del 92º período de sesiones figuran en el informe sobre ese período.

100. En su 92º período de sesiones, la Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información presentada por la secretaría sobre el estado de los preparativos para la ronda de estudios de 2021;
- b) Pedir que continúe la cooperación activa de las organizaciones y federaciones de personal a través de los comités de encuesta locales establecidos para facilitar la buena marcha de los estudios del costo de la vida, y aprobar su calendario;
- c) Pedir a la secretaría que realice estudios sobre la viabilidad de establecer parámetros relativos del costo de la vida entre Ginebra y Berna, y entre Roma y Turín y Trieste;
- d) Aprobar el programa provisional del 43º período de sesiones del Comité Asesor.

F. Incentivo por movilidad: examen del propósito, la eficacia y la eficiencia

101. En 2015, en el contexto del examen del paquete de remuneración del régimen común, la Comisión recomendó a la Asamblea General que se introdujera un incentivo por movilidad en lugar de la anterior prestación por movilidad para alentar el movimiento del personal a los lugares de destino sobre el terreno, con pagos anuales durante un período máximo de cinco años en el mismo lugar de destino. Los criterios para tener derecho a la prestación no han cambiado, salvo en que se ha dejado de abonar al personal que presta servicio en lugares de destino de la categoría H. El incentivo por movilidad entró en vigor el 1 de julio de 2016, de conformidad con lo dispuesto en la resolución [70/244](#) de la Asamblea General.

102. En el curso de sus deliberaciones sobre el examen del régimen de remuneración, la Comisión observó que la movilidad debería estar determinada por el carácter internacional de la labor que realizaban las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. De ahí que la Comisión decidiera examinar de nuevo el incentivo por movilidad después de cinco años de su aplicación para volver a evaluar su necesidad, con la expectativa de que para entonces todas las organizaciones del régimen común tendrían ya una cultura de movilidad ([A/70/30](#), párrs. 427 a 432).

103. La Asamblea General, en su resolución [74/255](#) B, hizo notar el párrafo 144 del informe de la Comisión ([A/74/30](#)) sobre su plan de examinar el incentivo por movilidad en 2021 e instó a la Comisión a que hiciera un examen exhaustivo del propósito, la eficacia y la eficiencia del actual programa de incentivo por movilidad para fomentar la movilidad del personal a lugares de destino sobre el terreno y proporcionara información detallada sobre los resultados del examen en su informe para 2021. La Asamblea también alentó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que estudiaran la posibilidad de aplicar otras medidas administrativas, entre ellas incentivos no financieros, para promover la movilidad del personal.

104. En respuesta a la petición de la Asamblea, se facilitó a la Comisión información sobre las opiniones de las organizaciones respecto al incentivo por movilidad en cuanto a los aspectos antes citados. La información, recopilada a través de un cuestionario al que respondieron 26 organizaciones del régimen común, comprendía datos estadísticos sobre el grado de movilidad geográfica y un análisis sobre si el incentivo por movilidad seguía siendo necesario y si resultaba útil para reforzar la cultura de la movilidad en el régimen común.

105. La mayoría de las organizaciones señalaron que el incentivo por movilidad alentaba la movilidad geográfica y fomentaba la eficacia de la organización, el desempeño y la ejecución eficiente de los programas. Las organizaciones sobre el terreno destacaron, en concreto, que la promoción de la movilidad les permitía cumplir sus mandatos. Casi todas las organizaciones consideraban que el incentivo por movilidad era una herramienta que permitía atraer, gestionar, desplegar y retener personal de calidad, y fomentar su desarrollo.

106. En cuanto a las políticas y prácticas institucionales, el examen mostró un aumento del número de organizaciones que declararon tener un plan oficial de movilidad, lo que representa un aumento del 89 % desde 2012.

107. En 2013 y 2019, la Comisión llevó a cabo encuestas mundiales del personal para recabar su opinión sobre el paquete de remuneración. En 2019, el 78 % de los encuestados indicaron que se beneficiaban del incentivo por movilidad o que conocían su existencia. Ese mismo año, el 65 % de los encuestados afirmaron que eran personal móvil (es decir, que habían prestado servicios en dos o más lugares de destino de manera continuada durante un año o más), lo que representa un aumento del 11 % desde 2013. El 81 % de los encuestados en lugares de destino sobre el terreno eran personal móvil, frente al 49 % en los lugares de destino con sede. El 63 % del personal que respondió a la encuesta indicó que desearía trasladarse a otro lugar de destino en los próximos dos años. Cabe señalar que el 16 % de los encuestados dijo haber rechazado la oferta de un puesto en otro lugar de destino, y la razón más citada para ello era que creían que un traslado les crearía dificultades a ellos o a su familia.

108. En 2019, el número medio de asignaciones era 1,73, cifra que prácticamente no había variado respecto a 2015 (1,75). El grado de movilidad en el régimen común varía. Por ejemplo, el promedio de asignaciones en las Naciones Unidas, sus fondos y programas oscilaba entre 1,00 (UNOPS) y 3,46 (PMA). Entre los organismos especializados con presencia sobre el terreno, el número medio de asignaciones oscilaba entre 1,00 (FIDA) y 1,65 (OIT).

109. Mantener la disposición del personal a desplazarse geográficamente puede cobrar aún mayor importancia en el entorno posterior a la pandemia de COVID-19, a medida que las organizaciones continúen realizando intervenciones en pro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (de carácter normativo, humanitario o relacionado con el desarrollo y con la paz), especialmente en lugares de alto riesgo.

110. Las organizaciones mencionaron que aplicaban otros enfoques administrativos para fomentar la movilidad, por ejemplo, alentarla como una oportunidad para adquirir diversos tipos de experiencia e impulsar el desarrollo de las perspectivas de carrera y facilitar el avance profesional.

Deliberaciones de la Comisión

111. La Red de Recursos Humanos declaró que, cinco años antes, cuando se había llevado a cabo el examen amplio del paquete de remuneración, las organizaciones estaban firmemente convencidas de que un incentivo por movilidad era una herramienta de recursos humanos adecuada y necesaria. Mientras que en algunas organizaciones existían planes de movilidad obligatorios o gestionados, ese no era el

caso en otras, no porque no apostasen por la movilidad, sino debido a sus modelos institucionales. Entretanto, las organizaciones también habían intentado utilizar recursos de otro tipo, que no fuesen de carácter monetario, como cambios en las políticas o una vinculación más fuerte entre la movilidad y los ascensos, con el fin de seguir promoviendo una cultura de la movilidad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y entre ellas. La Red mantenía la firme opinión de que el incentivo por movilidad no sólo cumplía debidamente su objetivo, sino que seguía siendo útil y necesario. La pandemia de COVID-19 había dificultado considerablemente la libre circulación entre países y había complicado en gran medida los traslados y hecho que resultasen más engorrosos. En esas circunstancias, la motivación y la disposición del personal en materia de movilidad tal vez se resintiesen en los próximos años, ya que la situación podía tardar algún tiempo en normalizarse.

112. La Red de Recursos Humanos señaló que, más que en fomentar traslados geográficos puntuales, el objetivo del incentivo por movilidad estribaba en incentivar la movilidad continuada a lo largo de la carrera de los funcionarios y promover los traslados hacia lugares de destino sobre el terreno. Una de las necesidades operacionales de las organizaciones que operaban sobre el terreno era mantener la rotación fluida del personal entre todas las categorías de lugares de destino, en particular, cuando el personal atravesaba etapas de la vida en las que la movilidad constante planteaba más limitaciones por la evolución de la situación familiar. El incentivo también funcionaba como una herramienta vital de retención del personal dentro de los ciclos de rotación. Por lo tanto, las organizaciones apoyaban las conclusiones presentadas por la secretaría y consideraban que el incentivo por movilidad era una herramienta valiosa que se debía mantener en su forma y cuantía actuales en los próximos años, si bien consideraban adecuado que se volviese a revisar al cabo de cinco años.

113. La FICSA destacó la falta de un planteamiento uniforme y compartido de la definición de la movilidad en todo el régimen común. También abogó por que la Comisión reconociera que las necesidades del personal en materia de movilidad variaban en función de los mandatos, el tamaño, los requisitos operacionales, los programas y las actividades de las organizaciones, y apoyó que el incentivo por movilidad se revisase al cabo de cinco años para reevaluar si era necesario, con la expectativa de que, para entonces, todas las organizaciones del régimen común, en particular las organizaciones con presencia sobre el terreno, tendrían una cultura de la movilidad plenamente desarrollada.

114. El CCISUA valoró positivamente la introducción, en 2016, del incentivo por movilidad en sustitución de la prestación por movilidad para alentar al personal a ese respecto. También reiteró la importancia del incentivo para fomentar la cultura de la movilidad en el régimen común y acogió con satisfacción la decisión adoptada por la Asamblea General en 2015 de aumentar la cuantía a partir del cuarto traslado del funcionario. Además, reiteró la importancia de que las organizaciones contaran con un plan de política de movilidad que respondiese a sus necesidades. El CCISUA lamentó que se dejase de abonar el incentivo por movilidad al personal que prestaba servicio en lugares de destino de la categoría H. En su opinión, el hecho de que se abonase el incentivo sólo al personal de los lugares de destino de las categorías A a E no fomentaba los traslados a lugares de destino de la categoría H y era contrario al objetivo de fomentar la movilidad del personal, independientemente de la clasificación del lugar de destino. Por ello, el CCISUA pidió que la Comisión considerara la posibilidad de reintroducir el incentivo por movilidad para los lugares de destino de la categoría H.

115. La UNISERV afirmó que el incentivo por movilidad cumplía sus fines y observó que una gran mayoría de la plantilla lo consideraba satisfactorio, a juzgar por las respuestas de la encuesta del personal realizada por las federaciones de personal para recabar su opinión sobre el paquete de remuneración. La UNISERV agradecería que se hiciese un examen de los lugares de destino de la categoría H del territorio de la Unión Europea, por si se pudieran subsanar algunas discrepancias relacionadas con esta cuestión, y destacó que todavía había una operación de mantenimiento de la paz al menos en uno de esos lugares de destino de la Unión Europea y que el personal estaba en desventaja, ya que no se podía recibir el incentivo por movilidad en los lugares de destino de la categoría H. La UNISERV destacó que la movilidad, incluida la geográfica, debía alentarse e incentivarse de forma generalizada. Pensar que sólo había que incentivar al personal para que se trasladara a los lugares de destino sobre el terreno era una idea engañosa. El personal que prestaba servicio sobre el terreno tal vez no estuviese muy interesado en trasladarse a un lugar de destino de la categoría H, sobre todo, si salía perjudicado económicamente. Este desincentivo implícito podía tener efectos negativos para el cumplimiento eficaz los mandatos, ya que las organizaciones se estaban privando de la posibilidad de que regresase a los lugares de destino con sede personal con una valiosa experiencia sobre el terreno. La UNISERV creía necesario mantener el incentivo para fomentar una cultura de la movilidad en el sistema de las Naciones Unidas, pero señaló que las iniciativas de cambio cultural eran proyectos que solían durar años. En su opinión, el flujo de personal entre entidades sobre el terreno y con sede no sólo crearía una fuerza de trabajo mejor preparada y capacitada, sino que también crearía en las Naciones Unidas una cultura más centrada en el servicio sobre el terreno, en la que el personal tendría una idea clara de lo que se necesitaba en los lugares de destino de ese tipo para ofrecer el apoyo más eficaz y eficiente posible.

116. La Comisión recordó que durante el examen amplio del paquete de remuneración, en el que se incluía anteriormente una prestación por movilidad, había debatido la cuestión de si la movilidad debía incentivarse. También había recomendado una cantidad fija como pago para incentivar los traslados a lugares de destino sobre el terreno y acordado que reevaluaría si era necesario al cabo de cinco años, con la expectativa de que, para entonces, habría una cultura de la movilidad en el régimen común. La Comisión aludió a la decisión, adoptada entonces por la Asamblea General, de aumentar el importe de la prestación un 25 % para las asignaciones cuarta a sexta y un 50 % a partir de la séptima asignación del personal.

117. La Comisión observó que las organizaciones habían declarado que el incentivo era necesario y que lo consideraban vital para el cumplimiento de sus mandatos, e indicado que el incentivo por movilidad era una herramienta eficaz para atraer personal de calidad a los lugares de destino sobre el terreno y fomentar la cultura de la movilidad en las organizaciones del régimen común. Aun en épocas normales, resultaba difícil que las familias se desarraigaran y empezaran una nueva vida en otro lugar. Sin embargo, durante la pandemia de COVID-19, la necesidad de este tipo de incentivo había cobrado una importancia todavía mayor para seguir cumpliendo los mandatos sobre el terreno, ya que algunos miembros del personal no tenían más remedio que seguir trabajando en condiciones a veces muy difíciles y con escasas opciones de abandonar sus lugares de destino durante periodos largos de tiempo. Esta experiencia había demostrado inequívocamente la necesidad de un incentivo a la movilidad geográfica, sin el cual los miembros del personal y los candidatos externos tal vez no estuvieran dispuestos a trasladarse, en particular, a lugares de destino sobre el terreno.

118. Las federaciones de personal habían planteado el tema de la exclusión de los lugares de destino de la categoría H del incentivo por movilidad, sin embargo, la Comisión recordó que no se había presentado ningún dato que sugiriese que las

organizaciones estaban experimentando dificultades para trasladar funcionarios a lugares de destino de la categoría H. En la medida en que las solicitudes para lugares de destino de la categoría H hubieran podido descender en una organización, ello se podría considerar un indicio de su capacidad para incentivar el servicio en lugares de destino sobre el terreno. Algunos miembros también consideraban que los lugares de destino de la categoría H tenían incentivos implícitos y, por lo tanto, no había necesidad de añadir incentivos monetarios en esos destinos.

119. Algunos miembros de la Comisión consideraban que la movilidad debería incentivarse aún más vinculándola al desarrollo de la carrera profesional. Las organizaciones podían tener en cuenta la movilidad en sus políticas de ascensos y selección, especialmente para los puestos de mayor categoría. Otros miembros señalaron que esto ya se estaba haciendo en algunas organizaciones. Aunque la intención de vincular el desarrollo de la carrera profesional y la movilidad era loable, algunos miembros de la Comisión creían que esto podía acarrear consecuencias perjudiciales imprevistas en otros aspectos, como la diversidad de género. Dadas las condiciones, a menudo difíciles, de los lugares de destino sobre el terreno, las mujeres tal vez no estuvieran dispuestas a aceptar ese tipo de asignaciones, lo que las colocaría en desventaja. Por lo tanto, había que actuar con cautela a este respecto.

120. La UNISERV apoyó la idea de que la movilidad se tuviera en cuenta en las decisiones sobre ascensos y selección de personal, y señaló que en las misiones había un número relativamente elevado de puestos de categorías superiores. Añadió que los funcionarios del Servicio Móvil no tenían la posibilidad de trasladarse a lugares de destino clasificados como H, ya que en ellos no había puestos de esa categoría.

121. Algunos miembros de la Comisión opinaban que la cuestión no solo tenía que ver con la gestión de la carrera profesional, sino también con la cultura de la movilidad, según había reconocido la Comisión anteriormente, y que esa cultura tenía que calar en las organizaciones. Por lo tanto, en los lugares de destino de la categoría H, la movilidad del personal debería ser obligatoria. Otros miembros de la Comisión expresaron la opinión de que tenía que haber flexibilidad en el sistema, dado que las organizaciones tenían mandatos diferentes.

122. Los miembros de la Comisión también señalaron que el incentivo por movilidad se dejaba de pagar tras pasar cinco años en un mismo lugar de destino, pero que aumentaba con el número de traslados geográficos. Esos requisitos parecían estar incentivando la movilidad, ya que, según los informes de las organizaciones, el personal solicitaba nuevas asignaciones cuando el pago del incentivo iba tocando a su fin.

123. Algunos miembros de la Comisión expresaron la opinión de que, en las futuras revisiones del incentivo por movilidad, se podía estudiar la posibilidad de aumentar su cuantía para los lugares de destino de categoría C, D y E atendiendo a la dificultad de las condiciones de vida y de reducirla para los lugares de destino de la categoría A y B, de modo que se primase aún más el traslado a los lugares de destino con condiciones de vida más difíciles.

124. En general, la Comisión consideraba que el incentivo por movilidad era un buen instrumento que se debía mantener para los lugares de destino en los que pudiera haber escasez de personal. Además, las lecciones de la pandemia de COVID-19 habían demostrado claramente la necesidad de seguir abonando un incentivo a la movilidad geográfica. La Comisión observó los progresos realizados para inculcar a la plantilla una cultura de la movilidad, pero también señaló que los progresos eran dispares entre las organizaciones.

Decisiones de la Comisión

125. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información proporcionada acerca del propósito, la eficacia y la eficiencia del incentivo por movilidad y de las políticas y prácticas vigentes en materia de movilidad, y del grado de movilidad y su costo en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;
- b) Reconocer que las necesidades de movilidad del personal varían según los mandatos, el tamaño, las necesidades operacionales, los programas y las actividades de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;
- c) Tomar nota del propósito del incentivo por movilidad como potente herramienta para potenciar una cultura de la movilidad en el régimen común;
- d) Examinar el incentivo por movilidad al cabo de cinco años para volver a evaluar si es necesario, con la expectativa de que, para entonces, todas las organizaciones del régimen común, en particular las organizaciones con presencia sobre el terreno, tendrán una cultura de la movilidad totalmente desarrollada;
- e) Tomar nota de la resolución 74/255 B de la Asamblea General, en la que la Asamblea alentaba a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que estudiaran la posibilidad de aplicar otras medidas administrativas, entre ellas incentivos no financieros, para promover la movilidad del personal. A ese respecto, la Comisión animaba a las organizaciones a seguir considerando la posibilidad de vincular la movilidad al perfeccionamiento del personal y al adelanto profesional, en la medida de lo posible.

G. Seguimiento de la distribución de la fuerza de trabajo por edad

126. La Comisión examinó la diversidad generacional por última vez en 2017, en el marco de su informe sobre la diversidad de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. En su 85º período de sesiones, la Comisión, entre otras cosas, decidió instar a las organizaciones a lo siguiente:

- a) Redoblar sus esfuerzos e invertir tiempo y recursos para abordar todos los aspectos de la diversidad, incluida la capacitación del personal directivo y los funcionarios;
- b) Establecer una estrategia global sobre la diversidad que incluyera planes de acción concretos, metas específicas y plazos para el logro del equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, si todavía no habían tomado la iniciativa a tal efecto;
- c) Seguir examinando periódicamente todos los aspectos relacionados con la diversidad.

127. En su resolución 72/255, la Asamblea General solicitó a la Comisión que siguiera vigilando la distribución por edad de la fuerza de trabajo y que la informara al respecto. Para ello, la secretaría recopiló información a través de un cuestionario dirigido a las organizaciones del régimen común en 2020, al que habían respondido 25 organizaciones¹². Las agrupaciones geográficas utilizadas en el informe coinciden con las utilizadas por la Asamblea¹³.

¹² Incluida la OPS. No respondieron el OIEA, la OMM, la ONUDI y el Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

¹³ Véase www.un.org/dgacm/es/content/regional-groups.

128. En el informe presentado a la Comisión se señalaba que cinco generaciones¹⁴ estaban representadas en la plantilla actual del régimen común. Se consideraba que las diferencias generacionales eran útiles para comprender la diversidad de valores, actitudes y comportamientos de los trabajadores, que influían en las principales políticas y prácticas de gestión. En el informe también se ofrecía un análisis de los datos facilitados por las organizaciones.

129. La mayoría de los funcionarios (el 81,3 %) tenían entre 35 y 60 años (“*Baby Boomers*”, generación X y generación Y). Si bien los funcionarios menores de 35 años representaban alrededor del 12 %, solo aproximadamente el 3 % de los funcionarios tenían menos de 30 años en el régimen común de las Naciones Unidas, grupo que incluía a la generación Z. Aproximadamente el 6 % de la fuerza de trabajo tenía 60 años o más, y una parte de los funcionarios de ese grupo también podía pertenecer a la generación silenciosa.

130. La proporción de funcionarias en el régimen común de las Naciones Unidas, si bien era superior al 50 % en los grupos de edad de menos de 35 años, era marcadamente inferior en los grupos de edad de más de 35 años y su nivel más bajo se daba en el grupo de edad de 60 a menos de 65 años (el 38,3 %). En el grupo de edad de los funcionarios de más de 35 y menos de 65 años, los hombres constituían más del 50 % de la fuerza de trabajo y representaban más del 60 % del personal en los grupos de edad superior a 50 años.

131. En el anexo VIII del presente informe se muestra la distribución por edad del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019. En la Secretaría de las Naciones Unidas, que tiene el mayor volumen de personal (un 34,9%) dentro del régimen común, el grupo de edad más numeroso era el comprendido entre 40 y menos de 45 años (7.053 funcionarios). El mayor porcentaje de personal más joven (menos de 30 años) correspondía al ITC (un 10,8 %), seguido del ACNUR (un 6,5 %). En lo que respecta al grupo de edad de 30 a menos de 35 años, la mayor proporción de este personal entre las organizaciones correspondía a la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos (un 22,7 %) y el ACNUR (un 15,9 %), mientras que esta última entidad tenía la mayor proporción de personal del grupo de edad de 35 a menos de 40 años (el 20,6 %). La OMT (un 24,7 %), la UNOPS (un 23,6 %) y ONU-Mujeres (un 23,6 %) tenían la mayor proporción de personal del grupo de edad de 40 a menos de 45 años. Dentro del grupo de edad de 45 a menos de 50 años, la mayor proporción de personal correspondía a la UNOPS (un 22,5 %). La OMPI contaba con más del 40 % del personal de edades comprendidas entre 50 y menos de 60 años y la OPS tenía la mayor proporción de personal (un 39,6 %) de más de 55 años.

132. La comparación de la distribución general por edad del personal del régimen común de las Naciones Unidas en 2016 y 2019 mostraba un aumento notable de la proporción de funcionarios pertenecientes a los grupos de edad de 30 a menos de 50 años (del 58,9 % al 62,7 %) y una disminución equiparable en el grupo de edad de 50 a menos de 65 años (del 37,5 % al 33,9 %). En lo que respecta al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la distribución por edad era similar a la de la plantilla en su conjunto. El 82,5 % del personal pertenecía a los grupos de edad de 35 a menos de 60 años. El personal de los grupos de edad inferiores a 35 años constituía aproximadamente el 9 % y la proporción de personal de 60 o más años era del 8,6 %. La proporción de mujeres disminuía a medida que aumentaba la edad y era inferior al

¹⁴ Las cinco generaciones son: la generación silenciosa, nacida entre 1925 y 1945 (de 75 a 95 años); la generación llamada “*Baby Boomers*”, nacida entre 1946 y 1964 (de 56 a 74 años); la generación X, nacida entre 1965 y 1980 (40 a 55 años); la generación Y (“milenarios”), nacida entre 1981 y 1995 (de 25 a 39 años); y la generación Z (iGen), nacida en 1996 y años posteriores (24 años o menos).

40 % en los grupos de edad de 55 a menos de 65 años. Las mujeres representaban más del 50 % del personal en los grupos de edad inferiores a 45 años. La pauta observada en la distribución por edad del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos se correspondía con la observada entre el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. La única salvedad importante que cabía hacer era que la proporción de personal más joven (es decir, perteneciente a los grupos de edad de menos de 35 años) era del 14,8 % y, por lo tanto, relativamente superior a la del Cuadro Orgánico y categorías superiores. La media de edad global del personal del régimen común de las Naciones Unidas se situaba en 2019 en 44,5 años, mientras que la media de edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores era de 45,9 años.

133. Se presentaron datos adicionales sobre los grupos de personal al 31 de diciembre de 2019. En los Anexos IX y X del presente informe se muestra la distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, respectivamente, por organización. En el anexo XI se muestra la distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, por categoría y género, mientras que en el anexo XII se muestra la distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores por región y en el anexo XIII se muestra el promedio de edad del personal de las organizaciones. Siete organizaciones no tenían en sus respectivos reglamentos del personal reglas que impidieran contratar candidatos por debajo de una edad determinada, mientras que la edad mínima para poder optar a un puesto en otras organizaciones variaba entre 18 y 22 años. En 15 organizaciones, el estatuto y el reglamento del personal impedían la contratación de candidatos que superaran la edad obligatoria de separación del servicio. En otras organizaciones, las normas impedían la contratación de candidatos mayores de 60, 62, 63 o 64 años. Nueve organizaciones informantes no tenían limitaciones para promover el rejuvenecimiento del personal. En la UNOPS, no creían que hubiera grandes limitaciones para promover el rejuvenecimiento de su fuerza de trabajo, dadas las medidas especiales que aplicaban. En otros casos, se señalaron como obstáculos al rejuvenecimiento de la plantilla el reducido número de plazas de categoría P-1 y P-2, las restricciones a la contratación de personal del Cuadro de Servicios Generales para el Cuadro Orgánico y los procesos de selección que favorecían a los candidatos con más experiencia laboral. Algunas organizaciones también mencionaron como obstáculos el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio y las bajas tasas de movimiento del personal. En cuanto a los programas de apoyo a la diversidad generacional, se informó sobre la existencia de programas de pasantía, de jóvenes profesionales, de personal subalterno y funcionarios asociados del Cuadro Orgánico y de becarios.

Deliberaciones de la Comisión

134. La Red de Recursos Humanos agradeció a la secretaría su análisis de la situación y las prácticas de las organizaciones y reservó todo comentario adicional para el debate.

135. La FICSA reconoció que la composición demográfica de la organización había experimentado un cambio importante en lo que respecta a la distribución por edades. Dado que las distintas generaciones aportaban sus respectivas aptitudes, capacidades y perspectivas, era importante que las organizaciones de las Naciones Unidas contratasen a personas de las generaciones más jóvenes de manera proactiva. Las organizaciones debían asegurarse de seguir siendo pertinentes para las generaciones futuras y adaptarse y mejorar constantemente. Dado el aumento de la longevidad, se trabajaba hasta una edad más avanzada, lo que reducía la cuota de las generaciones jóvenes. Se requería un enfoque integral para garantizar que hubiese todo tipo de diversidad, entre otras cosas, de edad, en la fuerza de trabajo de todo el régimen

común. La FICSA observó indicios de mejora en algunos ámbitos, ya que las mujeres representaban más del 50 % del personal en el grupo de edad de menos de 45 años, y aplaudió a las organizaciones que informaron de que aplicaban programas concretos para fomentar e impulsar la diversidad generacional y rejuvenecer la plantilla e instó a las demás organizaciones a introducir iniciativas de ese tipo sin demora. La FICSA observó que, en el régimen común, la diversidad de edad estaba directamente relacionada con los requisitos de formación y experiencia de los puestos de trabajo y se mostró de acuerdo en que se tenía que hacer un esfuerzo concertado para utilizar las categorías de inicio de la carrera profesional a fin de captar a la generación más joven. Por último, la FICSA observó que la pandemia de COVID-19 había generado una crisis sanitaria sin precedentes que había acarreado la pérdida de millones de puestos de trabajo, el cierre de empresas y una gran inseguridad económica. Por lo tanto, la resiliencia y la flexibilidad eran factores fundamentales para todas las organizaciones a medio plazo, así como para garantizar que la plantilla fuese inclusiva en lo que respecta a la edad de cara al futuro.

136. El CCISUA acogió con satisfacción la atención que se prestaba a la diversidad generacional y el hecho de que las cinco generaciones estuvieran representadas en la plantilla actual de las organizaciones, aunque se observaban diferencias entre estas en los porcentajes. La interacción entre esas cinco generaciones era necesaria para que las organizaciones del régimen común fueran representativas de la población general de los países a los que representaban y servían. El CCISUA creía necesario que las organizaciones eliminasen cualquier norma discriminativa en cuanto a la edad en el momento de la contratación. También consideraba que el porcentaje relativamente bajo de plazas de categoría P-1 y P-2 entorpecía el rejuvenecimiento de la plantilla y recordó la importancia de crear una estructura de categorías piramidal aumentando esos puestos, lo que permitiría contratar a gente más joven. El número de años de experiencia exigido para los puestos de categoría P-3 y P-4 era un obstáculo para los menores de 30 años. Asimismo, la contratación de jubilados, aunque se efectuaba con carácter temporal, no favorecía que la plantilla de las organizaciones se rejuveneciese al ritmo deseado. El CCISUA creía que había que sensibilizar a los jóvenes sobre los valores de las organizaciones del régimen común y atraerlos para que se sumasen a ellas. En cuanto a la diversidad regional, observó que el 46 % del personal procedía de un grupo regional. El CCISUA sugirió que se hiciera un estudio sobre las causas de este desequilibrio, pidió orientación a la Comisión sobre las medidas que se podían estudiar para rectificar esta situación y reiteró la importancia de las campañas de sensibilización para captar a jóvenes de los grupos regionales poco representados. También tomó nota de los programas destinados a promover la diversidad generacional en las organizaciones, pero pidió que se aclarara la utilidad a tal fin de los programas de pasantías y becas, dado que los participantes no formaban parte de la plantilla de las organizaciones. En conclusión, el CCISUA creía que las organizaciones debían redoblar los esfuerzos para promover la diversidad generacional y regional sin renunciar a los aspectos ligados al mérito y la capacidad.

137. La UNISERV consideraba que era fundamental contar con una plantilla diversa para prestar servicio a las diversas partes interesadas en las organizaciones del régimen común. En este sentido, la diversidad de edad era uno de los factores que determinarían la labor futura de las Naciones Unidas. Aun cuando las cinco generaciones estaban representadas en la plantilla actual del régimen común, la UNISERV observó que se había producido un cambio notable de 2016 a 2019, con el aumento del personal de entre 30 y 50 años y la presencia mayoritaria de mujeres en los puestos del grupo de edad de menos de 35 años. Aunque este dato era prometedor en lo que respecta a la diversidad de género, había que hacer un seguimiento de la tendencia para comprobar si se mantenía en los años en que las mujeres se

encontraban en el punto medio de su carrera, cuando decidían formar una familia. Por otra parte, era preocupante la falta de avance en materia de diversidad regional por grupos de edad, ya que el grupo regional dominante estaba más representado en las franjas de edad más bajas. La UNISERV reconoció los esfuerzos realizados por las organizaciones, así como los desafíos que planteaba lograr una distribución por edad más equitativa. Había que seguir tomando medidas para conseguir una fuerza de trabajo diversa en cuanto a la edad, capaz de responder a las elevadas exigencias que planteaban, entre otros factores, la innovación tecnológica y el cambio climático, ya que ello estaba vinculado a la capacidad de las organizaciones para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La UNISERV opinaba que, aparte de la sobreabundancia de puestos superiores, hacía tiempo que no se efectuaban contrataciones para las categorías inferiores, lo que habría facilitado la incorporación de gente más joven y aumentado sus posibilidades de desarrollo de la carrera con el tiempo. La UNISERV propuso medidas de apoyo al equilibrio de la diversidad de edad, a saber: crear programas para atraer a jóvenes competentes, especialmente de países y regiones infrarrepresentados; ofrecer incentivos a la contratación, en particular, de mujeres mayores de 50 años; incorporar el factor de la distribución por edad a cualquier análisis de la estructura de las categorías o los puestos y de la diversidad geográfica; prevenir la contratación de candidatos cuya edad estuviera por encima de la edad obligatoria de separación del servicio; uniformar la edad mínima de contratación en los 18 años, y revisar la distribución de la plantilla existente para hacer uso de todas las categorías.

138. Algunos miembros de la Comisión consideraban que la distribución por edad del sistema común, aunque no se ajustaba a las tendencias externas, reflejaba la exigencia de una formación y una experiencia considerables en el contexto de la labor de las organizaciones del régimen común. Según señalaron, trabajar en las organizaciones del régimen común solía ser una segunda carrera para muchos funcionarios, que se incorporaban después de haber prestado servicios en sus respectivos gobiernos nacionales o en otras instituciones. Ello explicaría, en cierta medida, el promedio de edad de 45,9 años del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Por lo tanto, consideraban que la actual distribución por edad era adecuada en general. No obstante, dados los cambios tecnológicos y de otro tipo, era importante que las organizaciones del régimen común pudiesen reciclar al personal y mejorar sus competencias, en particular del de más edad, ofreciendo la capacitación adecuada para que pudiesen trabajar con plena eficacia. A este respecto, algunos otros miembros de la Comisión consideraban que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio era un hecho positivo, dada la mayor longevidad, y que el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo se produciría gradualmente.

139. La mayoría de los miembros de la Comisión señalaron que la cuestión de la diversidad de edad era importante para las organizaciones del régimen común y que debían buscar formas de aumentar las oportunidades para las generaciones más jóvenes. Contar con un régimen común en el que hubiese diversidad de edad, plenamente representativo de las cinco generaciones que componían la población activa en la actualidad, mejoraría el rendimiento de la organización, dado que se aprovecharía el potencial, las aptitudes y las perspectivas de cada generación. Algunos miembros dijeron a este respecto que el número de puestos disponibles para la contratación en los estadios de inicio de la carrera se limitaba a la categoría P-1, que raramente se utilizaba, lo cual reducía el número de candidatos jóvenes que se incorporaba al régimen común. Además, los requisitos de cualificación eran estrictos, por lo que a las plazas de inicio de carrera del régimen común se presentaban candidatos de mayor edad. Por lo tanto, en sus iniciativas para rejuvenecer la plantilla, las organizaciones deberían examinar sus políticas de contratación. Esos miembros

de la Comisión observaron que la proporción de personal menor de 30 años había descendido del 3,3 % al 2,9 %.

140. Los miembros de la Comisión también señalaron que sería difícil rejuvenecer la estructura de la plantilla si no había un movimiento considerable de personal en el régimen común. A este respecto, aunque algunas organizaciones habían indicado que el reducido movimiento de personal obstaculizaba el rejuvenecimiento de la plantilla, los miembros de la Comisión consideraban que sería importante hacer un seguimiento de las tendencias y analizar las repercusiones que pudieran tener en el futuro en la dotación de personal. Para ello habría que hacer un análisis de los datos, entre otros, de los relativos a la separación del servicio y sus motivos, durante períodos de tiempo más largos, tanto globalmente como por grupos de edad.

141. Algunos miembros de la Comisión observaron que alrededor del 46 % del personal procedía de la región de Europa Occidental y otros Estados y que este grupo representaba más del 50 % del personal menor de 35 años, y consideraban necesario que se tomaran más medidas para aumentar la contratación de candidatos de países en desarrollo o de los que no estaban representados o estaban infrarrepresentados, y en particular de candidatos más jóvenes. Los miembros de la Comisión también observaron que, en lo que respecta al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, las mujeres representaban más del 50 % en los grupos de edad de menos de 45 años, y, dentro de este grupo de edad, en la mayoría de las categorías. La media de edad de las mujeres también era inferior a la de los hombres en todas las organizaciones, excepto en una. Estaba por ver si esas tendencias redundaban en una mayor paridad de género en el futuro.

142. La Comisión tomó nota del uso de otras medidas para apoyar la diversidad generacional en las organizaciones del régimen común, como las pasantías, las becas, los programas de jóvenes profesionales y los programas de expertos asociados. La mayoría de los miembros consideraban que estos programas eran útiles, ya que permitían conocer el trabajo de las organizaciones y aumentar la bolsa de candidatos jóvenes interesados en hacer carrera en la administración pública internacional. Algunos miembros señalaron la práctica de ofrecer un estipendio a los pasantes vigente en muchas de las organizaciones y consideraron que tales medidas igualaban las oportunidades, al permitir el acceso a los candidatos de los países en desarrollo que, de otro modo, podían estar en desventaja. Algunos miembros de la Comisión se mostraron cautos en lo que respecta al uso de modalidades de pasantía remuneradas, ya que ello se podía interpretar como un aumento del empleo de personal en condiciones contractuales precarias. Sin embargo, la mayoría de los miembros de la Comisión estaban de acuerdo en que este aspecto no debía causar preocupación, dados los estrictos criterios que regían las pasantías, como que se ofertaran a quienes estaban matriculados en una universidad o recién graduados y que tuvieran una duración limitada. El representante de la Red de Recursos Humanos confirmó que así era.

143. Algunos miembros de la Comisión consideraban que había que evaluar la eficacia de los programas para jóvenes profesionales, ya que algunos candidatos tardaban mucho tiempo en ser seleccionados o, si eran seleccionados, pasaban muchos años en las categorías de inicio de la carrera para las que los habían contratado. Por lo tanto, esos miembros consideraban que la cuestión del desarrollo de la carrera y el adelanto profesional, o de las escasas posibilidades a ese respecto, estaba directamente relacionada con el tema de la diversidad generacional. Algunos miembros de la Comisión también sugirieron que las organizaciones presentaran información a la Comisión sobre sus programas de jóvenes profesionales o iniciativas similares. Al solicitar información sobre los programas de becas, se informó a la Comisión de que algunas organizaciones habían introducido programas de este tipo

para jóvenes competentes que ofrecían formación pertinente impartida por las organizaciones en cuestión y experiencia laboral posterior.

Decisiones de la Comisión

144. La Comisión instó firmemente a las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas a lo siguiente:

- a) Continuar los programas que fomentaban el dinamismo, la creatividad y las contribuciones innovadoras de los miembros del personal más jóvenes y recomendar a las organizaciones que aumentasen la contratación de jóvenes profesionales e invirtiesen la actual tendencia negativa;
- b) Ampliar las oportunidades de contratación en las categorías de inicio de la carrera para candidatos más jóvenes;
- c) Apoyar económicamente los programas de pasantías y las iniciativas similares para candidatos de países en desarrollo;
- d) Garantizar una distribución por edad adecuada y establecer indicadores claros para seguir los avances en este sentido;
- e) Publicar información más detallada y que se mantenga a disposición del público sobre la diversidad, entre otros tipos, de género, de edad y geográfica.

H. Seguimiento de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas

145. La Comisión informó por última vez sobre la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas en 2017 ([A/72/30](#)).

146. La Asamblea General, en sus resoluciones [72/255](#) y [73/273](#), solicitó a la Comisión que le continuara proporcionando información sobre los progresos realizados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para reforzar la diversidad geográfica en el régimen común, incluso en los niveles directivos superiores, teniendo presente el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas. El informe preparado por la secretaría y presentado a la Comisión se basó en la información recabada a través de un cuestionario dirigido a las organizaciones del régimen común en 2020, al que habían respondido 25 organizaciones¹⁵ con datos correspondientes al 31 de diciembre de 2019. Los grupos geográficos utilizados en el informe coinciden con los utilizados por la Asamblea¹².

147. Seis de las organizaciones informantes¹⁶ habían establecido criterios de representación equitativa de los Estados en su seno mediante cuotas e intervalos convenientes, aunque había variaciones en las cifras básicas, los factores y la ponderación utilizados por cada organización. El número de Estados miembros no representados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes aumentó a 39 (un 20 %) en 2019 (véase el anexo XIV), frente a 37 (un 19 %) en 2016. Sin embargo, se registró un ligero avance en cuanto al número de Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes, que se redujo a 14 (un 7 %) en 2019 (véase el anexo XV), frente a 16 (un 8 %) en 2016. El número de Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes también aumentó a 30 (un 16 %) en 2019 (véase el anexo XVI), frente a 25 países en 2016 (un 13 %).

¹⁵ No respondieron el OIEA, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, la ONUDI y la OMM.

¹⁶ FAO, OACI, OIT, OMS, Secretaría de las Naciones Unidas y UNESCO.

148. El mayor número de países no representados (17) e infrarrepresentados (8) se daba en la región de Asia y el Pacífico. De los 30 países sobrerrepresentados en las 6 organizaciones, 10 países africanos y 11 países europeos estaban en esa situación en al menos 3 organizaciones. En el anexo XVII del presente informe figura el número total de funcionarios de categoría superior o instancias decisorias (categorías P-5, D-1, D-2, de Subsecretario General y de Secretario General Adjunto) procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes. En el anexo XVIII del presente informe figura el número total de funcionarios de categoría superior o instancias decisorias procedentes de los Estados Miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes.

149. De las 19 organizaciones que no tenían directrices oficiales de distribución geográfica, 17 organizaciones facilitaron listas de países que no estaban representados en su seno, utilizando como referencia los 193 países que son miembros de la Asamblea General. En el cuadro 1 se presenta una sinopsis de la situación de la diversidad geográfica en esas organizaciones. Aunque el personal de organizaciones como la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, el ITC, la OMI, la OMT, el UNRWA y la UPU procedía de un número más reducido de países, se trata de organizaciones pequeñas, que cuentan con menos de 300 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en total (véase el anexo XX).

Cuadro 1

Diversidad geográfica en las organizaciones sin directrices oficiales en materia de distribución geográfica al 31 de diciembre de 2019

<i>Organización</i>	<i>Número de países sin personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>
OPS	3 ^a
UNICEF	23
PMA	30
ACNUR	38
ONU-Mujeres	57
ONUSIDA	70
FIDA	71
UNFPA	74
OMPI	76
UNOPS	96
Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	103
ITC	111
OMI	123
UPU	129
UNRWA	134
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	146
OMT	164

^a Solo cubre el continente americano.

150. Según se muestra en el anexo XIX del presente informe, había 64 países sin representación entre el personal de diez o más organizaciones que no disponían de directrices oficiales en materia de distribución geográfica. Entre ellos, 25 países pertenecían a la región de Asia y el Pacífico y otros 15, a la región de África. No había personal de Saint Kitts y Nevis en ninguna de las 17 organizaciones, mientras que solo había personal de las Islas Marshall en 1 de ellas. Un total de 12 países no tenían personal en 15 de las organizaciones, 7 de los cuales pertenecían a Asia y el Pacífico y 1, a África.

151. Todas las organizaciones, excepto la OMPI, informaron de que no tenían reglas concretas que rigiesen la representación regional. En el anexo XX del presente informe se presenta un panorama general de los perfiles de la plantilla por región de origen al 31 de diciembre de 2019, sobre la base de los datos recibidos de las organizaciones informantes. El grupo objeto de estudio comprende al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones informantes del régimen común atendiendo a los grupos geográficos. El personal de los Estados de Europa Occidental y otros Estados constituía el 41 % de la fuerza de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas. Casi la cuarta parte del personal procedía de África y la proporción de personal de Europa Oriental era la más reducida. También se observó que, según los datos de las categorías superiores y las instancias decisorias, más del 50 % de ese personal procedía del Grupo de Europa Occidental y otros Estados.

152. Algunas organizaciones informaron de que se topaban con limitaciones para lograr la diversidad geográfica como el escaso número de candidatos adecuados procedentes de países no representados o infrarrepresentados, las dificultades para superar el sesgo racial en la contratación, la disminución de la plantilla debido a la reducción de personal, el menor número de solicitudes de mujeres de países en desarrollo y los requisitos lingüísticos para los puestos. Además, un aspecto especialmente preocupante para algunas organizaciones, principalmente, las que necesitaban expertos técnicos sumamente especializados, era el limitado número de candidatos debidamente cualificados procedentes de países no representados o infrarrepresentados.

153. Algunas de las medidas sugeridas para mejorar la diversidad geográfica eran que se implantasen políticas adecuadas en la materia, que se ejerciese una dirección y un seguimiento interno concertados, que se realizaran actividades de promoción más definidas y eficaces y se recurriera a redes profesionales y de otro tipo, que se impartiera orientación interna y que se prestase especial atención a la diversidad geográfica en las decisiones de contratación.

Deliberaciones de la Comisión

154. La Red de Recursos Humanos afirmó que las organizaciones estaban decididas a promover en todo momento la diversidad geográfica entre su personal, conforme a las orientaciones de sus respectivos órganos rectores, a través de una serie de medidas diversas, como actividades de promoción dirigidas a los países infrarrepresentados o una especial atención a los países no representados, según se indicaba en el informe de la secretaría.

155. Los representantes de las tres federaciones de personal señalaron que solo seis de las organizaciones que habían respondido tenían fijados objetivos de representación geográfica equitativa mediante un sistema de intervalos convenientes y que, incluso entre estas, las cifras básicas representaban tan solo un pequeño subgrupo de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Las tres federaciones también observaron que había un grupo regional dominante en materia de representación (un 41%) y que ese hecho era aún más notable en los niveles

superiores de las instancias decisorias. Esos desequilibrios tan acusados se tenían que corregir. Además, consideraban que la base de puestos debía ampliarse más allá de los financiados con el presupuesto ordinario para abarcar todo tipo de puestos. Asimismo, opinan que todas las organizaciones debían tener políticas y metas cuantificables para lograr la diversidad geográfica. Las actividades de promoción y contratación también se tenían que mejorar y reforzar en todas las organizaciones del régimen común, en particular, las dirigidas a los candidatos de los Estados miembros no representados e infrarrepresentados.

156. La FICSA, teniendo en cuenta el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta, señaló que el objetivo de contar con una plantilla geográficamente diversa solo se podía lograr mediante un enfoque integral al respecto. También observó las preocupaciones expresadas por unas 11 organizaciones sobre las limitaciones que se les planteaban para lograr la diversidad geográfica y que muchas de ellas habían aludido al escaso número de candidatos adecuados procedentes de países no representados o infrarrepresentados. Además, algunas organizaciones, sobre todo las que necesitaban expertos técnicos muy especializados, estaban especialmente preocupadas por el reducido número de candidatos debidamente cualificados procedentes de países no representados e infrarrepresentados. Garantizar la diversidad geográfica y de otro tipo era un empeño a largo plazo. Además de las actividades de promoción existentes, había que estudiar otro tipo de canales para anunciar las vacantes y aceptar solicitudes que no se presentaran en línea, especialmente en las partes del mundo donde había una brecha digital y un acceso reducido a Internet

157. El CCISUA opinaba que el debate era oportuno, dado que el Secretario General había declarado recientemente que uno de los medios para combatir el racismo en las organizaciones era mejorar la representación geográfica, postura que el CCISUA apoyaba. Aunque era consciente de las disposiciones del Artículo 101, párrafo 3), de la Carta, el CCISUA opinaba que los requisitos lingüísticos para muchos puestos (por ejemplo, tener un conocimiento excelente del inglés) dificultaban que los candidatos de algunos grupos regionales compitiesen en pie de igualdad. El CCISUA señaló una recomendación formulada por la Dependencia Común de Inspección en 2007 a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en el sentido de que se congelara la contratación de candidatos de los grupos regionales sobrerrepresentados y reiteró la importancia de aplicar dicha recomendación de forma generalizada para lograr una representación geográfica equitativa. Dada la complejidad de la cuestión, el CCISUA propuso que se creara un grupo de trabajo tripartito sobre la representación geográfica equitativa. La federación señaló que, mediante la adopción de una estrategia combinada con objetivos cuantitativos, el régimen común iba por buen camino en materia de igualdad de género y que lo mismo podía ocurrir con la representación geográfica.

158. La UNISERV sentía preocupación por la representatividad de algunos de los datos presentados, puesto que las cifras tal vez no representasen a la totalidad de la fuerza de trabajo, ya que solo una parte del total de los puestos entraba en el sistema de intervalos convenientes, y, por tanto, había que andar con cautela al tomarlos como medida de la diversidad. Las cifras referidas a la diversidad regional eran más representativas, pues reflejaban la composición del Cuadro Profesional y categorías superiores en toda la Organización. La UNISERV consideraba que esta cuestión debía tratarse desde un punto de vista regional, además de hacer un análisis por países. También tomó nota de las limitaciones que se planteaban a las organizaciones para lograr la diversidad geográfica y apoyó las medidas que proponían. Las organizaciones tenían que considerar los resultados de la contratación de forma global y responsabilizar a los directores de contratación y a los departamentos u oficinas si el resultado de sus decisiones al respecto no estaba en consonancia con la diversidad que defendían sus organizaciones. Las organizaciones tenían que asegurarse de

dedicar una atención equivalente a la diversidad de género y a la diversidad geográfica, y evitar toda impresión de que la primera primaba sobre la segunda. Había que supervisar la eficacia de las medidas en la materia, informar al respecto y contar con mecanismos para que se exigiesen responsabilidades en caso de incumplimiento.

159. Algunos miembros de la Comisión señalaron que los Estados miembros llevaban décadas desarrollando el principio de distribución geográfica equitativa y que, en las organizaciones con sistemas de intervalos convenientes, solo una parte de la totalidad de los puestos estaba incluida en la cifra básica. Además, los factores utilizados para calcular los intervalos convenientes y su ponderación habían sido decididos por la Asamblea General y los demás órganos rectores de las organizaciones del régimen común. Esos miembros de la Comisión señalaron que, en vista de cómo funcionaba el sistema de intervalos convenientes, había que tener cuidado al analizar los datos. Por ejemplo, los países que se consideran sobrerrepresentados solían ser los más pequeños. Por otra parte, observaron que algunas regiones, como África, no parecían estar bien representadas desde la perspectiva del número de Estados miembros de esa región y señalaron, a este respecto, el efecto del factor cuota para alcanzar los intervalos convenientes. Algunos miembros dijeron a este respecto que los datos y las tendencias del informe reflejaban en cierta medida las decisiones de los órganos rectores de las organizaciones, que dichos órganos podían revisar en cualquier momento. Otros miembros dijeron también que, al considerar el número de puestos tomado como base, había que reconocer que las fuentes extrapresupuestarias, por su propia naturaleza, estaban sometidas a fluctuaciones, incluso cuando estaban disponibles durante largos períodos.

160. Algunos miembros observaron que solo 6 de las 25 organizaciones informantes habían establecido criterios mediante un sistema de intervalos convenientes y consideraban que todas las organizaciones deberían tener criterios establecidos para la distribución geográfica. Otros miembros también animaron a los jefes ejecutivos a asumir la responsabilidad de garantizar la representación geográfica equitativa. Creían, además, que había que reforzar el sistema de intervalos convenientes para que todos los Estados miembros pudieran estar debidamente representados. A este respecto, algunos miembros señalaron la importante mejora en las cifras de la FAO y consideraron que se debía destacar el caso como una buena práctica. Algunos otros miembros se mostraron cautos al respecto y deseaban recibir más información sobre la estrategia de la FAO, que parecía dar resultado. Otros miembros subrayaron la importancia de la diversidad geográfica, pero señalaron, al mismo tiempo, que esas cuestiones debían considerarse desde la perspectiva de las disposiciones del Artículo 101, párrafo 3), de la Carta. En este sentido, el mandato de la Comisión era ofrecer información, habida cuenta de su función de supervisión.

161. Respondiendo a una petición, el representante de la Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que el Secretario General, en su evaluación del sistema de intervalos deseables (A/73/372/Add.3), había sometido al examen de la Asamblea General propuestas para un examen amplio del sistema de intervalos convenientes, con miras a establecer un mecanismo más eficaz para garantizar una distribución geográfica equitativa en la Secretaría. La propuesta incluía opciones para aumentar el número de puestos sometidos a distribución geográfica, así como cambios en los factores y las ponderaciones utilizados. La Asamblea aplazó el examen del informe de su septuagésimo tercer período de sesiones a la primera continuación del septuagésimo sexto período de sesiones, en marzo de 2022. Además, el Secretario General había puesto en marcha la Estrategia de Diversidad Geográfica para la Secretaría con miras a impulsar el objetivo de aumentar la representación de los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados en los puestos sujetos a distribución geográfica, así como la representación de los grupos regionales en los puestos no sujetos a distribución geográfica.

162. Otros miembros de la Comisión consideraban que las organizaciones debían redoblar los esfuerzos para aumentar el número de funcionarios procedentes de países no representados e infrarrepresentados. Para ello se podría, entre otras cosas, coordinar las iniciativas de divulgación de las organizaciones y compartir los recursos a tal efecto. También consideraban que, dada su importancia, la responsabilidad del tema no debía recaer solo en la función de recursos humanos, sino que también se debía solicitar que cooperasen los departamentos de información pública de las organizaciones para difundir más ampliamente la información sobre las vacantes y llegar mejor a los candidatos de los Estados miembros no representados e infrarrepresentados. Otros miembros, si bien apoyaban esas iniciativas, opinaban que el sistema estaba evolucionando y que las mejoras se producirían principalmente a través del proceso de bajas en la plantilla y nuevas contrataciones. Era preciso que se tomaran medidas continuadas en este sentido.

163. Algunos miembros opinaban que debían revisarse los requisitos lingüísticos para los puestos de las organizaciones del régimen común, ya que consideraban que fomentar el multilingüismo, entre otras cosas, exigiendo el conocimiento de dos idiomas, contribuiría a las iniciativas en pro de la diversidad geográfica. Otros miembros creían que, si bien esa medida podía ser útil, había que asegurarse de que no se contabilizara la lengua materna.

164. Los miembros de la Comisión, si bien tomaron nota de la gran cantidad de información presentada, consideraron que, en futuros informes sobre la cuestión de la diversidad geográfica, sería importante que figurase información adicional y las tendencias de las organizaciones que tenían sistemas de intervalos convenientes, en particular, en lo que respecta a los puestos que no estaban sujetos a esos intervalos, como los financiados con recursos extrapresupuestarios. En su opinión, de este modo se ofrecería un panorama más completo de la diversidad geográfica. También se agradecería más información sobre las razones por las que los candidatos de algunos países no solicitaban puestos en las organizaciones del sistema común. Otros miembros de la Comisión opinaban que había que recopilar información sobre la diversidad geográfica de todas las organizaciones y darla a conocer anualmente en un sitio web disponible para el público, de modo que se pudieran supervisar los cambios a largo plazo.

Decisiones de la Comisión

165. La Comisión instó a lo siguiente:

- a) Que las organizaciones ampliasen la base de puestos sometidos a una distribución geográfica equitativa en las organizaciones que tenían metas o intervalos convenientes;
- b) En el caso de las organizaciones que no tenían metas para garantizar una representación geográfica equitativa, establecer indicadores claros para seguir los progresos en este sentido;
- c) Que las organizaciones diesen a conocer información más detallada y que estuviese a disposición del público sobre la diversidad, entre otros tipos, de género, de edad y geográfica.
- d) Que su secretaría hiciese un seguimiento de las tendencias de las organizaciones en materia de distribución geográfica e informasen a la Comisión en el marco de sus próximos informes sobre la diversidad.

I. Seguimiento de la aplicación de las políticas de género vigentes y del logro de la paridad de género en el régimen común de las Naciones Unidas

166. La Comisión ha venido examinando periódicamente la situación de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas, que constituye un tema importante de su programa con arreglo al mandato permanente de la Asamblea General. La Comisión desempeña un papel fundamental a fin de garantizar la coherencia del régimen común en lo que respecta al equilibrio de género mediante prácticas de contratación compartidas que se ajusten a los principios de la Carta. La Comisión examinó la situación de las mujeres en las organizaciones del régimen común en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014, 2016 y 2017.

167. De conformidad con la solicitud formulada por la Comisión en su 83^{er} período de sesiones (2016), su secretaría le presentó un informe en el 85^o período de sesiones (2017) en el que se trataban todas las cuestiones relacionadas con la inclusión y la diversidad, como la paridad de género, la distribución geográfica, el multiculturalismo, la diversidad generacional y el multilingüismo. Durante las deliberaciones sobre el informe, la Comisión expresó su apoyo al establecimiento de metas de género específicas en las organizaciones a fin de alcanzar los objetivos. No obstante, algunos miembros destacaron que el logro del equilibrio de género no debía constituir un fin en sí mismo y no debía comprometer la profesionalidad y la competencia del personal. La prioridad era contratar personal competente, como se estipulaba en el Artículo 101 de la Carta y se había confirmado en varias resoluciones de la Asamblea General. La Comisión reconoció además que, en algunos casos, podía haber desajustes en el equilibrio de los objetivos relacionados con el cumplimiento de las metas de género y la representación geográfica, y que debía existir una correlación entre ambos objetivos.

168. En sus resoluciones [72/255](#) y [73/273](#), la Asamblea General solicitó a la Comisión que le continuara proporcionando información sobre los progresos realizados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en la aplicación de las políticas y medidas de género vigentes a fin de cumplir el objetivo del equilibrio de género y reforzar la diversidad geográfica en el régimen común, incluso en los niveles directivos superiores, teniendo presente el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta.

169. En respuesta a las resoluciones mencionadas, la secretaría presentó un informe que ofrecía un resumen de la situación vigente de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, un informe sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión y un análisis de las políticas y medidas con perspectiva de género disponibles en materia de contratación (selección para puestos de categoría superior/ascenso/asignación estratégica, políticas de retención, políticas de conciliación de la vida laboral y personal, sensibilización sobre las cuestiones de género y normas de conducta, y mecanismos de control y rendición de cuentas que se han establecido para fomentar un entorno de trabajo que favorezca la consecución del equilibrio de género en las organizaciones). Además, en el informe se facilitaba información sobre las últimas novedades en lo que respecta al logro de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas desde el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer ([A/74/220](#))¹⁷. Al 31 de diciembre de 2017, la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

¹⁷ Aunque en el informe de la secretaría de la CAPI figuraban las cifras del informe del Secretario General, la Comisión recibió posteriormente en su sesión plenaria los datos actualizados que aparecían en el documento [A/76/115](#).

era del 44,2 %, lo que representa un aumento frente al 42,8 % al 31 de diciembre de 2015 y el 38 % al 31 de diciembre de 2007 (véase el anexo XXI).

170. En el período comprendido entre 2007 y 2017, el progreso medio anual oscilaba entre 0,3 y 1,1 puntos porcentuales por categoría, y era del 0,6 % para el Cuadro Orgánico y categorías superiores en su conjunto. En 18 entidades, la representación general de las mujeres estaba entre el 40 % y el 49 %, mientras que en 11 entidades, frente a 13 en 2015, esa cifra era inferior al 40 %. Se lograron avances en entidades como la FAO, el ITC y la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Las entidades con menor representación de mujeres tenían predominantemente mandatos en esferas técnicas, lo que pone de manifiesto la persistente segregación ocupacional dentro del sistema de las Naciones Unidas.

171. En lo que respecta a los nombramientos, se registraron mejoras generales en comparación con anteriores períodos de presentación de informes y la proporción de mujeres con nombramientos del Cuadro Orgánico y categorías superiores aumentó del 45,7 % al 47,4 %. En las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General también se lograron avances importantes y, por primera vez, las mujeres representaban la mayoría de los nombramientos en la categoría de Secretario General Adjunto en los lugares de destino con sede durante el período que abarca el informe. Sin embargo, solo correspondía a las mujeres la tercera parte de los nombramientos de las categorías sin clasificar en los lugares sin sede.

172. Desde el período correspondiente al informe anterior, en el mismo número de entidades (25) se registró al menos un 40 % de mujeres entre los nuevos nombramientos. De las 11 entidades con una representación inferior al umbral del 40 %, 8 se encontraban entre las que tenían las representaciones más bajas de mujeres. Es probable que esa situación se mantenga, a menos que se creen oportunidades mediante nuevos nombramientos y se les saque más partido, por ejemplo, mejorando la divulgación, paliando los sesgos en la selección, implantando metas y exigiendo cuentas a los gestores por las decisiones de contratación.

173. De modo similar a en el período del informe anterior, la promoción profesional en las categorías P-1 a P-4 siguió siendo cercano o superior al necesario para alcanzar la paridad de género. Sin embargo, ello se debió en gran medida al aumento de la proporción en los lugares de destino con sede, que superaron en más de 10 puntos porcentuales, como promedio y en todas las categorías, a los lugares en que no hay sede. La única excepción fue la categoría D-1, en que los casos de promoción profesional de las mujeres en los lugares en que no hay sedes (el 52 %) superaron con creces los de la Sede (39,1 %). Los lugares de destino sin sede habían experimentado una mejora general notable desde el período abarcado por el informe anterior, en el que las mujeres representaban el 36,8 % de todos los ascensos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, lo que arroja un aumento de 7,1 puntos porcentuales.

174. Las mujeres obtuvieron al menos el 40 % de los ascensos en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en 27 entidades, y más del 50 % en 13 entidades. De las 9 entidades con las proporciones más bajas de promoción profesional, 4 estaban entre las que tenían las cifras más bajas de representación de mujeres.

175. Los tres principales motivos de separación del servicio eran el final del nombramiento, la dimisión y la jubilación, que representaban el 85 % de las separaciones del personal femenino y el 83 % de las separaciones del personal masculino.

176. De 2012 a 2019 aumentó la proporción de mujeres de cada región: en el caso de África, del 30,7 % al 34,1 %; en el de Asia y el Pacífico, del 40 % al 44,4 %; en el de Europa del Este, del 39,3 % al 48,4 %; en el de América Latina y el Caribe, del 44,7 %

al 47,3 %; y en el de Europa Occidental y otros Estados, del 45,4 % al 50,7 %. El mayor aumento correspondió a Europa del Este (un 9,1 %).

177. Las organizaciones del régimen común han introducido una gran variedad de políticas de conciliación de la vida laboral y personal para ayudar a los funcionarios a equilibrar ambas facetas y apoyar al personal, en particular a las mujeres. Todas las organizaciones, salvo cinco, han implantado una estrategia de género, y la mayoría disponen de políticas y medidas para lograr el equilibrio de género (véase el anexo XXII).

Deliberaciones de la Comisión

178. La Red de Recursos Humanos observó el compromiso de las organizaciones con la promoción de la paridad de género. La estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género había sido decisiva en ese sentido, como demostraba el aumento global del porcentaje de mujeres, en particular, en las categorías superiores. Sin embargo, la consecución de la paridad de género requería un esfuerzo continuo para supervisar la adecuación de las políticas de recursos humanos y las prácticas de remuneración, a través de las cuales la CAPI desempeñaba un papel fundamental. A este respecto, la Red aguardaba con interés el Grupo de Trabajo sobre Permiso Parental que se constituiría en breve, ya que las organizaciones consideraban que las disposiciones a ese respecto eran un factor clave para potenciar la paridad de género. Las organizaciones felicitaron a la Presidencia de la CAPI por su destacada labor en pro de la paridad de género en el Comité Consultivo en Cuestiones de Ajustes por Lugar de Destino y señalaron que esperaban que se siguiese la misma tendencia en la Comisión.

179. La FICSA se congratuló por el aumento del personal femenino en todas las categorías observado de 2007 a 2017, especialmente en los niveles superiores, y expresó su satisfacción por el hecho de que la representación de las coordinadoras residentes alcanzara la paridad de género en 2018. La FICSA apoyaba por completo las iniciativas sobre las que se había informado para mantener los logros alcanzados, entre otras cosas, fomentando la paridad de género en las bolsas de candidatos y las canteras de personal mediante una atención especial a las mujeres, en particular del Sur Global. La FICSA dijo que todas las políticas y formas de trabajo relacionadas apoyaban el objetivo declarado de alcanzar la paridad de género, en ámbitos como los siguientes: los planes de desarrollo profesional; las políticas de licencia parental; las modalidades de trabajo flexible, como el trabajo a tiempo parcial y el trabajo compartido a todos los niveles; y la creación de las políticas para hacer frente al acoso y al acoso sexual y su estricta aplicación y supervisión. La FICSA observó con preocupación que, a pesar de algunos avances y de la evolución positiva de algunas organizaciones, el ritmo de progreso hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas no había cumplido las expectativas. Al mismo tiempo, la FICSA subrayó que la consideración primordial al contratar, dar empleo y ascender al personal debe ser conseguir empleados que cumplan los criterios más elevados de eficacia, competencia técnica e integridad, con independencia de su sexo, edad, raza, religión o nacionalidad.

180. El CCISUA reiteró su compromiso con el principio de la igualdad de género y se congratuló por los avances logrados en el periodo 2016-2017. Asimismo, expresó su preocupación por la relación inversa entre la categoría de los puestos y la proporción de mujeres y consideró importante que se garantizase que las mujeres estuviesen representadas en todo el escalafón, incluidas las categorías superiores. El CCISUA se mostró de acuerdo en que existía una fuerte correlación entre la igualdad de género y la representación geográfica y señaló que el 50,9 % de las mujeres procedían del grupo de Europa Occidental y otros Estados. Aunque se había avanzado en lo que respecta a aumentar la proporción de mujeres procedentes de otros grupos

regionales, el CISSUA opinaba que había que redoblar los esfuerzos en ese sentido y subrayó la importancia de contar con una política de igualdad de género que garantizase una distribución geográfica equitativa. La federación convino en que, en materia de contratación, era importante que se tuvieran en cuenta factores ligados a la diversidad, como el equilibrio geográfico, y recordó la necesidad de hacer un análisis más detallado de las pautas de contratación y baja en plantilla de las mujeres, desglosado por región de origen. El CCISUA lamentó que la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género sólo tuviera en cuenta al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y que quedaran excluidos los puestos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. También observó que el progreso en materia de paridad de género era más lento en los lugares de destino sin sede que en las sedes. Ello se debía a las condiciones de vida imperantes en los lugares de destino sobre el terreno, que no propiciaban la vida familiar a la que aspiraban algunas mujeres. El CCISUA acogió con satisfacción los esfuerzos de las organizaciones para hacer frente al acoso sexual a través de las actividades del Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas y creía que ningún funcionario público debía estar exento de rendir cuentas cuando se confirmaban las acusaciones de acoso sexual en su contra. En cuanto a las medidas especiales de carácter temporal, el CCISUA consideraba que eran la mejor manera de lograr un progreso real, pero insistió en la necesidad de garantizar que el mérito fuese el factor que primase en todas las decisiones relacionadas con la contratación y los ascensos.

181. La UNISERV señaló que el régimen común no había alcanzado la meta de paridad de género de 50-50 en todas las categorías establecida en la Plataforma de Beijing, pero que se había avanzado, ya que el porcentaje de mujeres era del 44,2 % en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en 2017 y del 35,1 % en la categoría D-1 y superiores. La UNISERV lamentó que los datos sólo estuvieran disponibles para el Cuadro Orgánico y no para el conjunto de la plantilla, y pidió que se mantuvieran y ampliaran las iniciativas para lograr la paridad de género en todas las categorías y para todos los tipos de contrato. También requería atención el hecho de que fuera mayor la proporción de mujeres que dimitían de su puesto en el régimen común. La UNISERV expresó preocupación por la lentitud de los avances en los lugares de trabajo sobre el terreno y consideraba que era necesario hacer más hincapié en el apoyo a la retención y al adelanto profesional. Las directrices para crear un entorno propicio sobre el terreno elaboradas por ONU-Mujeres y el apoyo constante a un paquete de remuneración que favoreciese a las familias seguían siendo fundamentales para subsanar estos desequilibrios. La UNISERV exhortó a las organizaciones del régimen común a ocuparse de la paridad de género y la representación geográfica de forma conjunta, y no como cuestiones separadas, y añadió que se tendría que hacer mayores esfuerzos para lograr la paridad de género en todas las regiones, al tiempo que se intentaba conseguir una representación geográfica más equitativa. La UNISERV también hizo hincapié en la interconexión de las tres dimensiones de la diversidad examinadas durante el período de sesiones e invitó a la secretaría a seguir destacando los puntos de intersección más notables entre ellas en sus futuros informes y a reforzar la perspectiva cronológica, para que la Comisión pudiera seguir la evolución de estas importantes tendencias.

182. Con respecto al examen, los miembros de la Comisión reconocían que se habían producido avances debidos, en parte, al impulso de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y al empeño colectivo de todas las organizaciones. Algunos miembros de la Comisión opinaban que los avances eran modestos. Un miembro de la Comisión señaló que las 21 organizaciones que habían alcanzado entre el 40 % y el 49 % de paridad representaban un logro importante y que había que instar a las 6 organizaciones que estaban por debajo del 40 % a que se esforzaran por mejorar.

Otro miembro de la Comisión subrayó que en algunas organizaciones existía un desequilibrio a favor del personal femenino e hizo hincapié en que el equilibrio de género significaba esencialmente la paridad de personal femenino y masculino.

183. La Comisión consideraba que el porcentaje de mujeres que se incorporaban a las organizaciones del régimen común en puestos de categoría inicial, cuya media de edad era de 30 años, era un indicio de que existía una cantera que se podía mantener y mostraba una tendencia positiva al respecto. La Comisión pidió que las organizaciones analizaran más detenidamente las entrevistas de fin de servicio para determinar las causas por las que las mujeres abandonaban las organizaciones a un ritmo más rápido que los hombres.

184. Al examinar la representación de las mujeres por regiones, la Comisión observó con preocupación la lentitud en el logro de la paridad y la desproporción al respecto entre Occidente y el resto del mundo, en particular África, América Latina y Europa del Este. La Comisión reiteró sus inquietudes por los desajustes en el equilibrio de los objetivos de cumplimiento de las metas de representación de género y geográfica y que debía existir una correlación entre ambos.

185. La Comisión también observó que el panorama de la cuestión era incompleto, ya que excluía a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, quienes representaban un componente muy importante para calibrar la situación en toda la plantilla mundial.

186. La Comisión también tomó nota de las medidas temporales vigentes para lograr la paridad entre los géneros y exhortó a las organizaciones a que aplicaran esas estrategias, destacando al mismo tiempo que la consideración primordial en materia de empleo era la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, de conformidad con el Artículo 101, párrafo 3), y el Artículo 8 de la Carta.

187. La Comisión destacó que desearía que todas las organizaciones aplicasen políticas de género y programas cuantificables e informaran de sus progresos mediante datos y estadísticas publicados en una plataforma pública.

Decisión de la Comisión

188. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la información proporcionada en el presente informe respecto a las políticas y medidas de género vigentes para conseguir la paridad de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

b) Instar firmemente a las organizaciones a seguir aplicando las políticas y medidas vigentes en materia de equilibrio de género, entre otras, las recomendaciones de la Comisión que figuraban en sus informes anuales anteriores aprobadas por la Asamblea General, garantizando al mismo tiempo el más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad de los candidatos, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta, e instar a las organizaciones que no tenían metas para garantizar el equilibrio de género a establecer indicadores claros a fin de seguir los progresos en ese sentido;

c) Solicitar a su secretaría que continuase supervisando los avances en la consecución de la paridad de género como parte de un informe general sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas y que proporcionase una actualización en el próximo informe ordinario.

Capítulo IV

Condiciones de servicio sobre el terreno: pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias

189. En 2018, la Comisión decidió conceder una cuantía reducida de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, por un monto de 15.000 dólares al año, a los funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente que trabajaran en lugares de destino clasificados como D o E sobre la base de la dificultad de las condiciones de vida y que optaran por no instalar a sus familiares a cargo en el lugar de destino. Sin embargo, en su resolución [73/273](#), la Asamblea General decidió conceder, con carácter experimental, la suma de 15.000 dólares de los Estados Unidos únicamente a los funcionarios que tuvieran familiares a cargo reconocidos oficialmente y que estuvieran destinados en lugares de destino clasificados como E con arreglo a la dificultad de las condiciones de vida, según se indicaba en los párrafos 156 a), c) y d) del informe de la Comisión correspondiente a 2018 ([A/73/30](#)), en los que se estipulaba lo siguiente: a) que se diera a los funcionarios la opción de instalarse o no con los familiares a cargo en los lugares de destino clasificados como D o E sobre la base de la dificultad de las condiciones de vida y que no hubieran sido designados no aptos para familias; c) que la mencionada suma se concedería a los funcionarios que solicitaran la prestación en el momento de aceptar una asignación en un lugar de destino clasificado como D o E y que no hubiera sido designado no apto para familias, en vez de elegir la opción de instalarse con sus familiares a cargo en el lugar de destino; y d) que la prestación no sería pagadera si alguno de los familiares a cargo se instalara en el lugar de destino.

190. En su resolución [73/273](#), la Asamblea General solicitó a la Comisión que, en su septuagésimo quinto período de sesiones, le presentara una recomendación sobre ese pago, en particular sobre su continuación. No obstante, ese plazo se tuvo que ajustar, como indicó la Comisión en su informe correspondiente a 2020 ([A/75/30](#)).

191. En su resolución [75/245](#), la Asamblea General decidió continuar el plan a título experimental en 2021, en el entendimiento de que el pago se concedería únicamente a los funcionarios que reunieran las condiciones cuando se incorporaran de manera efectiva a su lugar de destino, y solicitó a la Comisión que en su septuagésimo sexto período de sesiones le presentara una recomendación sobre ese pago, en particular sobre su continuación, partiendo de un examen de los efectos de dicho pago, incluidos los relativos a la planificación de la fuerza de trabajo, en las diferentes categorías de lugares de destino, en particular los lugares de destino no aptos para familias, y el costo efectivo para las organizaciones.

192. En su informe correspondiente a 2018, la Comisión había destacado la importancia de recibir datos de las organizaciones sobre la tasa de utilización del plan experimental, a fin de facilitar el examen. Tras la aprobación de dicho plan por la Asamblea General, la secretaría reiteró la importancia de recabar los datos pertinentes y proporcionó la orientación necesaria a las organizaciones.

193. En el momento en que se aprobó el plan experimental, que entró en vigor el 1 de enero de 2019, había 26 lugares de destino clasificados como E en función de la dificultad de las condiciones de vida que no habían sido designados no aptos para familias y que, por tanto, cumplían los requisitos para la aplicación de la medida. En el momento en que se efectuó el examen, de los 567 lugares de destino activos comprendidos en la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, solo 18 lugares clasificados como E no habían sido designados no aptos para familias

y cumplían los requisitos para la aplicación de la medida. Desde que se empezó a aplicar el plan experimental, el número de lugares de destino que cumplían los requisitos se había reducido por diversas razones, como el cambio en la clasificación en función de la dificultad de las condiciones de vida de alguno de ellos, la falta de funcionarios de contratación internacional, que hacía que algunos lugares de destino ya no cumplieren los requisitos para acogerse al plan, o el cambio en la designación del lugar de destino, que había pasado a ser no apto para familias debido a restricciones de seguridad. Con la excepción de dos capitales (Bissau y Pyongyang), los lugares de destino participantes en el plan experimental sólo contaban con un número reducido de funcionarios.

194. Cuando los funcionarios contratados internacionalmente con un nombramiento que no sea temporal son asignados a un lugar de destino participante en el plan experimental se les ofrece la opción de instalarse en él con sus familiares a cargo y recibir las prestaciones correspondientes a su traslado o bien no trasladarse con los familiares a cargo y recibir un pago de 15.000 dólares por año con arreglo a la medida experimental.

195. Los funcionarios que optan por el pago previsto en el plan experimental no reciben las prestaciones por traslado ni de otro tipo que les corresponderían por sus familiares a cargo en el lugar de destino al que el funcionario está asignado. Esas prestaciones incluyen los pagos correspondientes a los familiares a cargo por el viaje de ida y vuelta al lugar de destino, el envío por traslado (o el pago de la suma fija sustitutiva), la parte de las dietas y la suma fija de la prima de instalación, y el viaje de vacaciones en el país de origen y de vacaciones más frecuentes en el país de origen. Si alguno de los familiares a cargo se instala en el lugar de destino del funcionario y la organización sufraga los gastos, la suma prevista en el plan experimental no es pagadera.

196. Según la información presentada por las organizaciones, antes de la introducción del plan experimental, alrededor del 80 % de los funcionarios asignados a esos lugares de destino se instalaban en ellos con sus familiares a cargo reconocidos oficialmente (algunos sólo durante un breve periodo), y el 20 % no lo hacía. La decisión dependía en gran medida de las circunstancias familiares de cada funcionario, la edad de los familiares a cargo, las necesidades de escolarización, la disponibilidad de servicios médicos y el aislamiento del lugar de destino.

197. Aunque seguía siendo posible que los familiares a cargo reconocidos oficialmente se instalasen en los lugares de destino participantes en el plan experimental, la Comisión observó, en su anterior examen de esta cuestión, que los funcionarios que prestaban servicios en esos lugares de destino se enfrentaban a la difícil decisión de instalar a dichos familiares en condiciones de vida difíciles o mantenerlos en un lugar distinto. Los funcionarios que decidían mantener a la familia en un lugar distinto soportaban ciertos costos financieros, además del efecto psicológico de la separación de sus familiares. En opinión de la Comisión, en esos casos era conveniente reconocer de algún modo los gastos adicionales que la situación acarrea. La Comisión consideró que el pago de una cuantía inferior a la de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (19.800 dólares al año) sería apropiado, teniendo en cuenta que los funcionarios que hubieran aceptado una asignación en uno de esos lugares de destino incluido en el plan experimental seguían teniendo la opción de instalarse en él con sus familiares a cargo. Por lo tanto, la Comisión había recomendado un importe de 15.000 dólares, que la Asamblea General había aprobado.

198. Las organizaciones que disponían de personal en los lugares de destino afectados facilitaron datos sobre la aplicación del plan experimental, incluidos los costos financieros. La Secretaría de las Naciones Unidas contaba con una presencia

limitada en los lugares de destino afectados y no había ningún funcionario que cumpliera los requisitos durante el período de examen; dos funcionarios solicitaron acogerse al plan experimental, pero en el momento del examen aún no se había efectuado ningún pago. El ACNUR informó de que, de los 58 funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente, sólo 4 optaron por instalarlos en el lugar al que habían sido asignados, mientras que 52 (el 90 %) optaron por el plan experimental. El PNUD tenía 8 funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente (2 trabajando a distancia desde sus países de origen), de los cuales 3 optaron por instalar a los familiares a su cargo, 2 optaron por acogerse a la medida experimental (el 40 %) y 1 estaba tomando la decisión. El UNICEF informó de que había 10 funcionarios que tenían derecho a instalar a sus familiares a cargo reconocidos oficialmente, 8 de los cuales optaron por acogerse al plan experimental (un 80 %). De los 9 miembros del personal del PMA que cumplían los requisitos, 4 optaron por instalar a los familiares a cargo reconocidos oficialmente (solo 1 de esos 4 casos conllevaba que se instalasen niños), mientras que 5 (el 56 %) optaron por acogerse al plan experimental. En el caso de la OMS, que tenía una presencia limitada en esos lugares de destino, los dos funcionarios que cumplían los requisitos (el 100 %) optaron por acogerse al plan experimental. Otras organizaciones que operan sobre el terreno informaron de que no tenían personal en los lugares de destino participantes en el plan experimental y que, por tanto, no habían aplicado la medida.

199. Sobre la base de los datos de gasto reunidos por las organizaciones, en el ejercicio 2019/20 o en parte de este, en los lugares de destino que se podían acoger al plan experimental se pagaron 234.904 dólares a 12 funcionarios (el 15 %) que optaron por que se instalasen los familiares a cargo reconocidos oficialmente. Los gastos de las organizaciones relacionados con el plan experimental ascendían a 943.733 dólares y cubrían en total a 69 funcionarios (el 85 %).

Deliberaciones de la Comisión

200. La Red de Recursos Humanos declaró que el informe de la secretaría ofrecía una buena sinopsis de las cifras actuales y una actualización sobre las disposiciones aplicadas a título experimental. Aunque los montos globales eran bajos debido a la pandemia de COVID-19, la relativa brevedad del período experimental y el reducido número de lugares de destino y funcionarios que cumplían los requisitos, los costos financieros eran, en gran medida, mínimos. En opinión de las organizaciones, el plan experimental había resultado un éxito, pese a las circunstancias. Por ello, la Red solicitó que se regularizaran las disposiciones experimentales. Las organizaciones recordaron que, en 2018, la Comisión había considerado conveniente incluir en su examen los lugares de destino de categoría D que no hubieran sido designados no aptos para familias, y sugirieron que, desde su perspectiva, ese sería el curso de acción recomendado.

201. La UNISERV declaró que el proyecto experimental había cumplido su objetivo y demostrado ser ventajoso tanto para el personal como para las organizaciones. Asimismo, reconoció y agradeció que se hubiese solicitado y tenido en cuenta la opinión del personal de las distintas organizaciones, lo que permitía mostrar la faceta humana de este tipo de derechos, al constatar su efecto en el personal que prestaba servicio en el sistema de las Naciones Unidas. En su opinión, también era importante que se observasen las tendencias sobre las razones por las que el personal optaba por acogerse al plan experimental, que parecían centrarse principalmente en la falta de servicios médicos, educativos y recreativos, y en el aislamiento. En cuanto al proceso y la metodología para designar los lugares de destino no aptos para familias, la UNISERV señaló que, aunque no se podía restar importancia a la seguridad, había que dar el debido peso a la falta de sistemas sanitarios y de centros adecuados de atención médica familiar. Igualmente, cuestiones como el aislamiento social y la falta

de instalaciones educativas y de ofertas de ocio influían, como era comprensible, de manera importante en la decisión del personal de acogerse a ese derecho. La UNISERV recordó que una delegación de la Comisión había experimentado personalmente las penosas condiciones de uno de los lugares de destino de Guinea-Bissau que no estaban designados no aptos para familias, donde, por ejemplo, los servicios médicos más básicos eran, sencillamente, inexistentes. Habida cuenta de ello, la UNISERV solicitó que esos aspectos se considerasen más cuidadosamente y recibiesen la debida atención al decidir y designar lugares de destino no aptos para familias. La UNISERV señaló que, con este derecho, todos salían ganando, ya que el personal estaba satisfecho y la organización ahorra dinero. Dados los resultados del proyecto experimental y teniendo en cuenta la respuesta positiva de las organizaciones y los funcionarios, así como la solicitud inicial de que este derecho se aplicase tanto a los lugares de destino de la categoría D como E, la UNISERV reiteró su solicitud de que el ámbito de la disposición se ampliase a los lugares de destino de la categoría D. Si no se daba carácter oficial al plan experimental, en su opinión, al menos había que ampliarlo e incluir también en él los lugares de destino de la categoría D, con vistas a hacer una revisión definitiva al cabo de un año que permitiese recopilar datos de la versión ampliada del plan experimental.

202. La FICSA y el CCISUA se sumaron a la declaración de la UNISERV. La FICSA consideraba que el plan experimental había sido un éxito, a pesar de las difíciles circunstancias. La federación recordó que alrededor del 36 % de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores habían respondido en la Encuesta Mundial del Personal que no aceptarían una asignación a un lugar de destino de la categoría D o E, principalmente por razones familiares. Sobre la base de esos datos, la FICSA se sumaba a la JJE y alentaba a que se diese carácter oficial al plan experimental y se hiciese extensivo a los lugares de destino de la categoría D.

203. El CCISUA declaró que estaba de acuerdo con las organizaciones de las Naciones Unidas en que, según la experiencia adquirida hasta la fecha, el plan experimental había resultado ser un instrumento útil y eficaz para atraer funcionarios a lugares de destino muy difíciles y remotos. Para el personal, el pago del subsidio era un factor importante al decidir si aceptaba o no un puesto en un lugar de destino con condiciones de vida difíciles. El CCISUA apoyaba la intención de la Comisión de recomendar a la Asamblea General que diera carácter oficial al plan experimental y que se pagase la prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias en lugar de la prima por instalación de la familia en los casos aplicables. También apoyó que los lugares de destino de la categoría D que no hubieran sido designados no aptos para familias se incluyesen en el plan, medida que la Comisión ya había considerado adecuada en 2018.

204. La Comisión señaló que la ejecución del plan experimental era un buen ejemplo de cómo se debía responder a las necesidades expresadas por las organizaciones sobre el terreno, ya que se trataba de una medida transparente que fomentaba la movilidad. Los funcionarios se inclinaron mayoritariamente por la medida (el 85 % optó por acogerse a ella, mientras que el 15 % optó por que se instalasen los familiares a cargo), que también resultaba menos costosa a las organizaciones. La Comisión opinaba que un sistema que era justo, ofrecía opciones al personal y ahorra dinero merecía una buena acogida y que había que mantenerlo y ampliarlo para incluir los lugares de destino de la categoría D, como la Comisión había aprobado previamente en 2018.

205. Algunos miembros de la Comisión observaron que el plan experimental se había puesto en marcha en circunstancias sumamente excepcionales, cuando los movimientos de personal estaban limitados a causa de la pandemia (podían acogerse a él 81 funcionarios), y, por tanto, sugirieron que se prorrogara un año más. Otros

miembros de la Comisión recordaron que el plan experimental se había puesto en marcha a partir del 1 de enero de 2019, antes de la pandemia, y que las organizaciones habían ofrecido datos y argumentos que corroboraban su eficacia, y esto había sido así a pesar de la reducida cantidad de datos, achacable al pequeño número de lugares de destino y de funcionarios que cumplían los requisitos, y del desarrollo de la pandemia en 2020. Algunos miembros de la Comisión opinaban que el plan experimental debía prolongarse, en vez de darle carácter oficial en esa fase, para entender plenamente cómo afectaba al personal.

206. El representante del ACNUR afirmó que, como organización que prestaba servicios sobre el terreno en algunos de los lugares más inhóspitos del mundo y que contaba con una política de rotación obligatoria muy estricta, el ACNUR dependía de un enfoque del nombramiento y la asignación del personal internacional del Cuadro Orgánico totalmente inclusivo y favorable a las familias para cumplir debidamente su mandato. El ACNUR había emprendido una serie de iniciativas para aumentar el atractivo de los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, pero la contratación y la retención de personal altamente cualificado seguía planteando dificultades importantes cuando no se ofrecía un apoyo tangible a las familias, y teniendo en cuenta el deber de protegerlas. Además, afirmó que el personal del ACNUR era consciente de lo que significaba trabajar en lugares de destino sobre el terreno sumamente distantes y que solía pagar un elevado precio en cuanto al equilibrio de la vida laboral y personal y las relaciones familiares. También sabían lo que funcionaba mejor para ellos y su familia cuando prestaban servicio en lugares de destino no aptos para familias y tendían a organizar su propia vida en consonancia, y el objetivo de la organización era ayudarlos a conseguirlo desde la perspectiva de la colaboración. Se habían recogido testimonios de la experiencia personal de los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino de la categoría D y E no designados como no aptos para familias, que se habían facilitado a la secretaría de la CAPI e incluido en el informe. Esos testimonios eran muy reveladores y ofrecían una descripción detallada de las condiciones de vida que impedían al personal instalar a su familia en estos lugares. Los testimonios de los colegas que prestaban servicio en los lugares de destino de la categoría D no designados como no aptos para familias revelaban que se daban las mismas condiciones de vida que en los lugares de destino de la categoría E que podían acogerse al plan experimental en ese momento.

207. Sobre la base de la experiencia del ACNUR (de 81 miembros del personal, 58 (el 72 %) podían acogerse al plan experimental), la introducción del plan experimental en enero de 2019 ya había operado un cambio pese a su reducido alcance, puesto que facultaba al personal para tomar las decisiones que le convenían. El plan experimental apoyaba de forma inequívoca a quienes prestaban servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y remotos, poco propicios para la vida familiar, como demostraba el hecho de que el 90 % de los colegas del ACNUR nombrados para lugares de destino de la categoría E hubiesen optado por él. Sin embargo, su efecto en lo que respecta a las necesidades estratégicas de la organización había sido prácticamente mínimo hasta la fecha, dado el pequeño número de esos lugares de destino, y estaba justificado que se ampliase dándole carácter oficial e incluyendo los lugares de destino de la categoría D, sobre todo, porque muchos funcionarios se habían visto afectados por la situación relativa a la COVID-19 en momentos en el que la atención médica a los familiares a cargo representaba para ellos una presión añadida.

208. El representante de las Naciones Unidas hizo comentarios que concordaban con los del ACNUR y recordó que, al debatir inicialmente el plan experimental, las Naciones Unidas contaban con más de 180 funcionarios que cumplían los requisitos en 14 misiones, número que se había reducido a 1 sola misión en proceso de reducción y sin funcionarios que cumplieran los requisitos al excluir los lugares de destino de

la categoría D. Sin embargo, los cuatro miembros del personal contratados durante la ejecución del plan experimental que tenían derecho a la prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias habían optado por acogerse a él. Las Naciones Unidas apoyaban firmemente que se diese carácter oficial al plan experimental o que se prolongase y ampliase para incluir también los lugares de destino de la categoría D que no hubieran sido designados no aptos para familias.

209. La Comisión agradeció la oportunidad de escuchar los testimonios de los funcionarios afectados y su experiencia de primera mano. Algunos miembros de la Comisión observaron que los lugares de destino de la categoría E que se podía acoger al plan experimental no eran, en su mayoría, propicios para la vida familiar. Sin embargo, señalaron que el proceso vigente de designación de lugares de destino no aptos para familias, en los que no se permitía que los funcionarios instalasen familiares a cargo, se basaba únicamente en razones de seguridad y protección. Por otra parte, había algunos funcionarios que optaban por instalar a cónyuges o hijos de corta edad en algunos de los lugares de destino de categoría E que podían acogerse al plan experimental, ya que no estaban designados como no aptos para familias, pese a la falta de instalaciones educativas que tal vez no fuesen necesarias en sus circunstancias, y sugirieron que se revisara la designación de lugares de destino no aptos para familias.

210. Los miembros de la Comisión expresaron la opinión de que los lugares de destino de la categoría D que no hubieran sido designados no aptos para familias tendrían que entrar en el ámbito de aplicación de la medida, postura que la Comisión había considerado adecuada en 2018. La Comisión subrayó que el éxito de la ejecución del plan experimental en los lugares de destino de la categoría E que cumplían los requisitos reforzaba el argumento de que había que incluir los lugares de destino de la categoría D, dado que en estos últimos también se daban condiciones de vida muy rigurosas. La Comisión tomó nota de las razones por las que los funcionarios optaban por acogerse al plan experimental en lugar de instalar a los familiares a cargo reconocidos oficialmente. Algunas de estas razones eran la escasez o la falta de centros médicos, educativos o preescolares, y de mercados o suministros; las carencias en materia de instalaciones sociales o de recreo; el aislamiento debido a la distancia; y la dificultad para viajar dentro del país y al resto del mundo. Algunos funcionarios también mencionaron que sus cónyuges trabajaban fuera del lugar de destino y que, por razones profesionales, habían decidido no trasladarse con ellos.

211. A pesar de lo limitado de la muestra, la Comisión observó una tendencia positiva en lo que respecta al personal con familiares a cargo que solicitaban plazas en los lugares de destino incluidos en el plan experimental. Sobre la base de los datos y las experiencias aportadas tanto por las organizaciones como por los funcionarios, la Comisión consideró que el plan experimental era un instrumento muy útil para atraer personal a los lugares de destino en los que el cumplimiento de los mandatos de la organización resultaba más crucial.

Decisiones de la Comisión

212. La Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que la aplicación del plan experimental en los lugares de destino de la categoría E que no hubieran sido designados no aptos para familias había sido un éxito y se consideraba que el plan era un mecanismo útil y eficaz;

b) Recomendar a la Asamblea General que se diera carácter oficial al plan experimental y que se siguiese pagando la prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias de 15.000 dólares anuales en lugar de la prestación de instalación familiar, cuando proceda;

c) Recordar la decisión que adoptó en su 87º período de sesiones ([A/73/30](#), párr. 156) sobre una prestación reducida por servicio en lugares no aptos para familias para los lugares de destino de la categoría D que no hubieran sido designados no aptos para familias y recomendar que la medida se ampliara a los lugares de destino de la categoría D que no hubieran sido designados no aptos para familias;

d) Solicitar a su secretaría que siguiese supervisando la tasa de utilización de la prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias y que la informase al respecto en su 94º período de sesiones, y destacar la importancia de recibir datos de las organizaciones para facilitar el examen.

Capítulo V

Medidas para hacer frente al incumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión

213. En su resolución [75/245](#), la Asamblea General solicitó a la Comisión que, en el contexto de su próximo informe, le recomendase medidas para remediar el incumplimiento de las decisiones y recomendaciones que esta había formulado. En la misma resolución, la Asamblea expresó preocupación por que se siguieran aplicando simultáneamente dos multiplicadores del ajuste por lugar de destino del régimen común de las Naciones Unidas en Ginebra e instó a las organizaciones del régimen común a que cooperasen plenamente con la Comisión, de conformidad con su estatuto, para restablecer la coherencia y unidad del sistema de ajustes por lugar de destino con carácter prioritario.

214. Aunque la solicitud se hizo en el contexto del sistema de ajustes por lugar de destino, la Asamblea General también ha mantenido en los últimos años deliberaciones sobre otros casos, reales o aparentes, de incumplimiento de algunas recomendaciones y decisiones de la Comisión y de las resoluciones de la Asamblea. Entre estos casos cabe citar, en concreto, la aplicación de ciertos elementos del paquete de remuneración que fue aprobado por la Asamblea en diciembre de 2015, la aplicación con retraso, por parte de algunas organizaciones, de la edad obligatoria revisada de separación del servicio y la interpretación de una organización sobre el procedimiento de concesión de primas por la actuación profesional.

215. Ya en 1985, la Asamblea General, en su resolución [40/244](#), pidió al Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación (actual JJE), y, por mediación de él, a los demás jefes ejecutivos de las organizaciones que participan en el régimen común de las Naciones Unidas, que fomentasen medidas encaminadas a mantener y fortalecer el sistema común para la regulación y la coordinación de las condiciones de servicio. También pidió a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes, por mediación del Secretario General, que informasen a sus respectivos órganos rectores sobre la resolución; instó a los Estados Miembros a que se asegurasen de que sus representantes en las organizaciones del régimen común estuviesen informados de las posiciones adoptadas por ellos en la Asamblea respecto de los asuntos relativos a las condiciones de servicio; y expresó su preocupación por las medidas adoptadas por algunas de las organizaciones participantes, que habían generado disparidades en el régimen común. La Asamblea pidió además a la CAPI que la informase detalladamente en futuros períodos de sesiones sobre el examen y la ejecución de las decisiones y recomendaciones de la Comisión por las organizaciones del régimen común.

216. De modo similar, en su resolución [41/207](#), aprobada en 1986, la Asamblea General pidió al Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación, y, por su conducto, a los otros jefes ejecutivos de las organizaciones que participan en el régimen común de las Naciones Unidas, que asegurasen la adopción de todas las medidas necesarias para promover una acción uniforme y coordinada en el régimen común en relación con las condiciones de servicio. En la misma resolución, la Asamblea subrayó la importancia de lograr que los órganos rectores de los organismos especializados no adoptasen posiciones contrarias a las adoptadas por la Asamblea sobre asuntos de interés para el régimen común. En 1987, la Asamblea, en su resolución [42/221](#), expresó su preocupación por las medidas adoptadas por algunas organizaciones participantes que habían conducido a disparidades en el régimen común de las Naciones Unidas. La Asamblea también instó a los jefes ejecutivos de las organizaciones interesadas a que realizasen una revisión de sus reglamentos y estatutos para que se ajustasen a las decisiones

adoptadas por la Comisión. En las tres resoluciones, la Asamblea solicitó a la Comisión que la siguiera informando sobre la aplicación de sus recomendaciones y decisiones.

217. En sus resoluciones [72/255](#), [73/273](#) y [75/245](#), la Asamblea General reiteró a los jefes ejecutivos y los órganos rectores del régimen común de las Naciones Unidas que el hecho de que no se respetasen plenamente las decisiones relativas al ajuste por lugar de destino adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 11 c) de su estatuto podría ir en perjuicio del derecho a disfrutar de los beneficios de la participación en el régimen común y hacer peligrar la afiliación de las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, tal como se establecía en el artículo 3 b) de los estatutos de la Caja. Según este artículo, “Podrán afiliarse a la Caja los organismos especializados a que se refiere el párrafo 2 del artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas y cualquier otra organización intergubernamental internacional que participe en el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas y de los organismos especializados”.

218. En su resolución más reciente sobre el régimen común de las Naciones Unidas ([75/245](#)), la Asamblea General solicitó al Secretario General que consultase con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para examinar si todas las organizaciones participantes estaban respetando el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio y que incluyese los resultados de este examen en su próximo informe a la Asamblea.

219. La secretaría de la CAPI presentó las medidas que la Comisión podía recomendar, que se dividían en dos categorías: medidas preventivas y medidas correctivas. En lo que respecta a las medidas preventivas, tanto la Comisión como la Asamblea General podían desempeñar un papel más importante. Las resoluciones [40/244](#), [41/207](#) y [42/221](#) dejaban claro que a la Asamblea le preocupaba que los órganos rectores de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y los representantes de los Estados Miembros en dichos órganos careciesen de información completa o precisa sobre las decisiones y recomendaciones adoptadas por la Comisión y la Asamblea en relación con el régimen común. En algunos casos, esa falta de información podría haber dado lugar a medidas que creasen discrepancias en el régimen común. Esta preocupación parece seguir siendo válida en la actualidad.

220. Una de las opciones presentadas era que la Asamblea General considerase la posibilidad de formalizar su intercambio de información con los órganos de rectores solicitando a la Presidencia de la Asamblea General que compartiese con ellos las resoluciones de la Asamblea relativas al régimen común y que las distribuyese como comunicaciones oficiales. Esta medida también garantizaría que los órganos de gobierno recibiesen información de primera mano, lo que contribuiría a reducir los malentendidos y las interpretaciones erróneas.

221. Otra medida preventiva podría ser que la Asamblea General solicitase a los órganos rectores que invitasen a la Presidencia o la Vicepresidencia de la Comisión a participar en sus períodos de sesiones, según procediese. Estas invitaciones podían pasar a ser un componente habitual de los programas de trabajo de los órganos rectores, con miras a facilitar una comunicación clara y evitar distorsiones.

222. Otra cuestión que se mencionó fue que mantener una comunicación ininterrumpida y sin distorsiones con las organizaciones y los órganos rectores era un aspecto clave para garantizar que las decisiones y recomendaciones de la Comisión y la Asamblea General se entiendan, se suscriban y, en definitiva, se cumplan. Aunque el sitio web de la Comisión era una valiosa fuente de información, las actividades de promoción de la Comisión podían mejorarse. Para ello, ya se había solicitado un

puesto adicional de Oficial de Comunicaciones, según se indicaba en los informes anuales de la Comisión correspondientes a 2019 y 2020. También se había solicitado en el presupuesto de la Comisión para 2022, y la Red de Finanzas y Presupuesto de la JJE había examinado sus consecuencias en lo que respecta a la participación en la financiación de los gastos.

223. Otro aspecto que complicaba la situación era la existencia de dos tribunales distintos, uno de los cuales ni siquiera disponía de un mecanismo de apelación. Los últimos acontecimientos relacionados con el multiplicador del ajuste por lugar de destino habían dejado patente cómo el sistema podía entorpecer gravemente una aplicación uniforme en el régimen común. La Asamblea General había invitado a la Comisión a comentar el informe correspondiente (A/75/690) preparado por el Secretario General en su calidad de Presidente de la JJE. Esta cuestión se debatió en el 91^{er} período de sesiones de la Comisión, celebrado en mayo de 2021, y el Presidente había enviado las observaciones de la Comisión a la Presidencia de la Asamblea General y a la Presidencia de la Quinta Comisión. Recientemente, se había invitado a la Comisión a formular comentarios acerca de las opciones que se debatirían en un Grupo de Trabajo de la Red de Asesores Jurídicos de las Naciones Unidas sobre la revisión del ordenamiento jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas, y el Presidente de la CAPI había designado a dos miembros de la Comisión como coordinadores.

Deliberaciones de la Comisión

224. El portavoz de la Red de Recursos Humanos subrayó que era esencial que se mantuviese una buena colaboración con la Comisión y con todas las partes interesadas. Las organizaciones estaban resueltas a fomentar la coherencia en todo el sistema, como atestiguaba el hecho de que se hubiesen incorporado oficialmente al régimen común de las Naciones Unidas en un principio. La situación actual, en la que concurrían la pandemia de COVID-19 y otras circunstancias externas, exigía una colaboración aún más estrecha y mayor entendimiento mutuo y, en opinión de la Red, todas las partes estaban dando pasos adecuados en esa dirección.

225. Desde la perspectiva de la Red de Recursos Humanos, la gran mayoría de las decisiones y recomendaciones de la Comisión se acordaban de manera conjunta y se aplicaban debidamente. Las excepciones, que eran mínimas, se producían en contextos muy concretos y se estipulaban en resoluciones al efecto de la Asamblea General. A este respecto, se hizo referencia a resoluciones de la Asamblea General aprobadas en la década de 1980. Por consiguiente, las organizaciones no consideraban que el aparente incumplimiento fuera un problema importante.

226. En el caso del ajuste por lugar de destino, la Red de Recursos Humanos no creía que se pudiese tachar de incumplimiento una situación en la que las organizaciones habían aplicado las recomendaciones y decisiones de la CAPI, pero se habían visto después jurídicamente obligadas a aplicar sentencias definitivas y vinculantes de sus tribunales administrativos. La Red señaló que se estaban estudiando iniciativas para aumentar la colaboración y la coherencia entre los tribunales. Esas iniciativas deberían contribuir a resolver algunos de los problemas detectados. Las organizaciones estaban dispuestas a colaborar con la Comisión en este asunto y a aportar su experiencia práctica con los casos de los tribunales.

227. La Red de Recursos Humanos no creía que fueran necesarias medidas enérgicas o punitivas para resolver los problemas y se mostró de acuerdo con la observación de la secretaría de la CAPI de que las organizaciones, en su inmensa mayoría, actuaban de buena fe respecto a las decisiones y recomendaciones sobre asuntos relacionados con el régimen común, y de que cualquier medida correctiva severa que se adoptase sin llevar a cabo un examen completamente equilibrado podía resultar

contraproducente y menoscabar la cohesión del régimen común. De hecho, las organizaciones tenían una buena trayectoria en lo que respecta a mantener a sus órganos rectores debidamente al tanto de los informes y las decisiones de la Comisión y de la Asamblea General. Por lo tanto, la Red no consideraba que las medidas potenciales que se habían mencionado fuesen pertinentes o necesarias en ese contexto, salvo en lo que respecta a las consideraciones jurídicas relacionadas con su aplicación. Para terminar, la Red expresó su voluntad de aprovechar cualquier oportunidad para mejorar la colaboración con la Comisión a fin de evitar toda apariencia de incumplimiento.

228. La Presidenta de la FICSA expresó el apoyo de la Federación a la Comisión, a su mandato y a los principios del régimen común. La Federación consideraba que un enfoque equilibrado, que tuviera también en cuenta las necesidades programáticas y estratégicas de las organizaciones, beneficiaría a todas las partes y podría facilitar que las decisiones de la Comisión se aplicasen sin demora.

229. Respecto al informe del Secretario General sobre el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas (A/75/690), todas las federaciones agradecieron las oportunidades recientes de colaborar con el departamento sustantivo de las Naciones Unidas encargado del asunto y con la Oficina de Asuntos Jurídicos para garantizar que las opiniones de todas las partes interesadas, entre ellas, las del personal, figurasen íntegramente en el informe final a la Asamblea General. Se aseguró a las federaciones que se las mantendría informadas sobre cada medida que se tomara en adelante. La FICSA alentó firmemente a que se mantuviese este enfoque colegiado en las próximas fases del examen, que debería incluir consultas con las distintas asociaciones o sindicatos del personal llevadas a cabo por los asesores jurídicos de las organizaciones. En opinión de la Federación, el proceso estaba en marcha y, por lo tanto, no servía de mucho debatir la cuestión en ese momento.

230. La FICSA expresó su apoyo al puesto de Oficial de Comunicaciones solicitado en el presupuesto de la Comisión y confiaba en que aumentase de forma considerable la capacidad de la secretaría de la CAPI para mantener la transparencia en todos los asuntos, como los relativos al ajuste por lugar de destino y los estudios sobre el costo de la vida asociados.

231. La Presidenta del CCISUA apreció el hecho de que la inmensa mayoría de las decisiones de la Comisión se aplicasen y hubiese contadas excepciones. El CCISUA creía que el incumplimiento de las recomendaciones y decisiones de la Comisión, cuando se producía, representaba una amenaza para el régimen común y todo su personal, y sugirió que la Comisión llevase a cabo un análisis para entender las razones del incumplimiento. El CCISUA opinaba que el origen de los problemas no podía reducirse a la falta de comunicación, dado que, sin duda, la Comisión estaba realizando enormes esfuerzos para comunicarse con sus interlocutores. La comunicación era una cuestión vital y siempre podía mejorarse. Las medidas propuestas por la secretaría de la CAPI en materia de comunicación, como la contratación de un Oficial de Comunicaciones, eran una buena idea, pero no bastarían para resolver el problema. El CCISUA ya había destacado en su discurso de apertura la importancia de utilizar un enfoque tripartito en los trabajos de la Comisión y reiterado esa opinión en el marco del punto correspondiente del orden del día, y estaba dispuesto a hacer propuestas concretas sobre dicho enfoque, si a la Comisión le parecía aceptable la idea. En opinión del CCISUA, la mejor vía para atajar el problema del incumplimiento era la participación de todas las partes interesadas en los procesos de toma de decisiones. Asimismo, tenía grandes reservas sobre la observación de que la existencia de dos tribunales no favorecía el cumplimiento de las decisiones de la CAPI.

232. El portavoz de la UNISERV declaró que la Federación era plenamente consciente de la alteración de la estabilidad del régimen común ocasionada por las divergencias en el cumplimiento de las decisiones de la Comisión sobre el ajuste por lugar de destino aplicable a Ginebra. La Federación, que había seguido de cerca el asunto, estaba alarmada por los indicios de agravamiento del tema, a medida que pasaba el tiempo y se endurecían las posturas. A nadie beneficiaba que la Asamblea General hubiese cuestionado, en el párrafo 7 de su resolución [75/245](#), el derecho de las organizaciones, que no hacían más que acatar una sentencia vinculante de la jurisdicción aplicable, a participar en el régimen común y en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

233. La UNISERV declaró que ciertamente había cuestiones importantes que se planteaban sobre la función, el ámbito y el alcance de la jurisdicción dual y que podía ser necesario diferenciar su función como tribunales administrativos, para eliminar cualquier tentación de que actuasen como tribunales constitucionales con control sobre las decisiones de los órganos legislativos. La naturaleza de la relación entre la Comisión y los órganos legislativos era ciertamente única y los tribunales tal vez no siempre la entendiesen por completo. En opinión de la Federación, la Asamblea General no debía vacilar en reafirmar los principios jurídicos que sustentaban esa relación de manera que despejase cualquier ambigüedad que pudiera plantearse a los magistrados que examinen esas cuestiones en el futuro. En este sentido, el portavoz añadió que el informe del Secretario General ([A/75/690](#)) contenía valiosas recomendaciones, que, en su conjunto, podían resolver eficazmente cualquier ambigüedad en el futuro.

234. Si bien el examen de la estructura jurisdiccional era una labor permanente, la UNISERV subrayó el hecho de que la divergencia en los multiplicadores del ajuste por lugar de destino de Ginebra era temporal. Bien podía ser que la cuestión se resolviese con los resultados del próximo estudio sobre el costo de la vida. La Federación invitaba a la Comisión a actuar con cautela, armarse de paciencia y dejar pasar cierto tiempo para que el problema se resolviese de manera espontánea.

235. La UNISERV subrayó que los tribunales cumplían una función mucho más amplia y, de hecho crucial, de supervisión judicial y protección de los derechos de más de 60.000 funcionarios en todo el mundo. Cada tribunal había generado un rico acervo de experiencia, conocimientos y procedimientos transmitido por el personal, las asociaciones que lo representaban, los asesores jurídicos y los oficiales de recursos humanos, cuestiones disciplinarias y asuntos jurídicos de cada organización, como depositarios de ese acervo. La Federación instó a todas las partes a no dejar que una única cuestión distrajese y desestabilizase al sistema de tribunales y pidió que las federaciones, dada su importancia y la de los representantes del personal como representación de los principales beneficiarios del sistema, siguieran participando de cerca en cualquier debate sobre la estructura jurisdiccional.

236. En respuesta a las preguntas, la OIT y otras organizaciones con sede en Ginebra confirmaron que habían aplicado inicialmente las recomendaciones. En la OIT, esta actuación había sido respaldada por su Consejo de Administración. Sin embargo, se subrayó que el personal tenía derecho a recurrir las decisiones administrativas. Solo después de la decisión de su Tribunal Administrativo se consideró la OIT jurídicamente obligada a aplicar la sentencia. El término incumplimiento reflejaba inadecuadamente la situación, a no ser que se considerase que el personal no tenía derecho a impugnar las recomendaciones y las decisiones de la CAPI o que las organizaciones no debían aplicar las sentencias de su tribunal administrativo,

237. La mayoría de los miembros de la Comisión confirmaron la necesidad de seguir informando anualmente a la Asamblea General sobre si se habían aplicado o no las recomendaciones y decisiones de la Comisión o las resoluciones pertinentes de la

Asamblea sobre el régimen común. Los miembros de la Comisión hicieron hincapié en que solo la Asamblea podía tomar medidas cuando las organizaciones no cumplieren las recomendaciones o decisiones de la Comisión. El estatuto de la Comisión no le otorgaba esa función.

238. Un miembro de la Comisión recomendó que la CAPI informara expresamente cada año a la Asamblea General de las organizaciones que no cumplieran decisiones concretas, de conformidad con el artículo 17 del estatuto de la CAPI, o con las solicitudes de información de la Comisión. El miembro de la Comisión destacó el artículo 3 b) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, en el que se disponía que “Podrán afiliarse a la Caja los organismos especializados a que se refiere el párrafo 2 del artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas y cualquier otra organización intergubernamental internacional que participe en el régimen común de sueldos, prestaciones y otras condiciones de servicio de las Naciones Unidas y de los organismos especializados”. El miembro de la Comisión recomendó que la Asamblea, tras examinar el tema, que se trataba en el informe anual de la Comisión, transmitiese al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas la recomendación, en caso necesario, de que se retirara de la Caja de Pensiones a cualquier organización que no cumpliera determinadas decisiones de la CAPI u otros aspectos del régimen común de las Naciones Unidas.

239. Otros miembros de la Comisión advirtieron de que cancelar la afiliación a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no podía utilizarse como medida punitiva para las organizaciones que no cumplieran cabalmente las recomendaciones o decisiones de la Comisión y añadieron que esa sugerencia acarrearía muchas consecuencias y que había que estudiarla cuidadosamente. La Caja de Pensiones también incluía organizaciones que no eran miembros oficiales del régimen común. Además, la Caja de Pensiones solo pedía que se confirmara, en la fase de incorporación, si una organización seguía las disposiciones del régimen común, pero no exigía la pertenencia al régimen común como requisito para incorporarse a ella. Por lo tanto, en los propios reglamentos y normas de la Caja de Pensiones en materia de afiliación, el cumplimiento de las disposiciones del régimen común solo se exigía en el momento del ingreso, pero no era un requisito para permanecer en la Caja, y era difícil excluir de ella a una organización afiliada. Dicha exclusión podría dar pie a futuros litigios.

240. Un miembro de la Comisión señaló que decidir si se excluía a una organización de la Caja de Pensiones era competencia del Comité Mixto. Dado que tal exclusión acarrearía graves consecuencias financieras a la Caja de Pensiones, además de complicados procedimientos jurídicos y una reducción de su capacidad de invertir, era poco probable que al Comité Mixto le interesase esa medida, aun cuando la Asamblea General lo instara a adoptarla. Esta situación podía convertir en tema destacado de debate otro problema del régimen común que tal vez tuviese consecuencias negativas hasta para la Comisión. Afirmó que no había que olvidar la carga financiera que representaría para los Estados Miembros que una organización fuera excluida de la Caja de Pensiones. La Caja de Pensiones tenía una gran estabilidad y a los Estados Miembros les interesaba que sus cuotas siguieran siendo previsibles. Expulsar a cualquier organización de la Caja de Pensiones no serviría a esos intereses.

241. Los miembros de la Comisión concluyeron que dicha recomendación entrañaba graves consecuencias financieras y jurídicas que podían afectar negativamente al futuro del régimen común, por lo que debía analizarse más a fondo su viabilidad.

242. Muchos miembros de la Comisión creían que la CAPI tenía un mecanismo de presentación de informes institucionalizado que funcionaba adecuadamente y observaron que el número de casos de incumplimiento de las solicitudes o decisiones de la Comisión por las organizaciones era bastante bajo.

243. Las decisiones de la Comisión o de la Asamblea General podían, en determinados casos, requerir la aceptación del órgano rector de la organización participante y, en ocasiones, no se podían aplicar de inmediato. Un miembro de la Comisión señaló que la CAPI podía controlar las actividades de comunicación y promoción con las partes interesadas solo antes, durante y después de que los cambios hubieran sido propuestos y aprobados por la Asamblea.

Decisión de la Comisión

244. La Comisión:

- a) Tomó nota de las opciones propuestas durante el debate y recomendó que se siguiera analizando su viabilidad;
- b) Acordó que se esforzaría por mejorar la comunicación con las partes interesadas;
- c) Reiteró su solicitud de un puesto adicional de Oficial de Comunicaciones;
- d) Tomó nota de la labor realizada por el Secretario General en calidad de Presidente de la JJE en relación con la estructura jurisdiccional del régimen común y confirmó la voluntad de la Comisión de colaborar en esa iniciativa.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2022-2023

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio aplicables a ambas categorías de personal:
 - a) Examen del marco para los arreglos contractuales;
 - b) Licencia parental;
 - c) Examen del marco de recursos humanos;
 - d) Examen de la aplicación de los códigos de la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales;
 - e) Examen de las normas de conducta;
 - f) Condiciones de viaje por vía aérea.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - c) Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informes y programas del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino Preguntas e informe de situación sobre los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sede;
 - d) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología;
 - e) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - f) Revisión de los porcentajes de las contribuciones del personal para el cálculo en cifras brutas;
 - g) Examen de la aplicación del incentivo a la contratación;
 - h) Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de la categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias;
 - i) Incentivo por movilidad: examen de la cuantía;
 - j) Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía;
 - k) Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía;
 - l) Envío por traslado: examen de la cuantía.
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: examen de la metodología del estudio de los sueldos locales.
5. Condiciones de servicio sobre el terreno:

- a) Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía;
 - b) Subsidio de evacuación por motivos de seguridad.
6. Examen del proceso de consultas y de las modalidades de trabajo de la Comisión.
 7. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la CAPI y de la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
 8. Medidas para responder al incumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión.
 9. Estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas.

Anexo II**Propuesta relativa a la escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos****A. Escala de sueldos propuesta para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal (efectiva a partir del 1 de enero de 2022)**

(Dólares de los Estados Unidos)

Categoría	Escalones													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
SGA	Cifras brutas	207 368												
	Cifras netas	152 363												
SSG	Cifras brutas	188 253												
	Cifras netas	139 747												
D-2	Cifras brutas	150 252	153 708	157 164	160 623	164 082	167 539	170 994	174 455	177 911	181 367			
	Cifras netas	114 666	116 947	119 228	121 511	123 794	126 076	128 356	130 640	132 921	135 202			
D-1	Cifras brutas	134 514	137 376	140 243	143 107	145 961	148 827	151 792	154 824	157 864	160 897	163 933	166 965	170 003
	Cifras netas	103 660	105 663	107 670	109 675	111 673	113 679	115 683	117 684	119 690	121 692	123 696	125 697	127 702
P-5	Cifras brutas	115 949	118 384	120 821	123 253	125 690	128 123	130 561	132 994	135 430	137 863	140 300	142 730	145 170
	Cifras netas	90 664	92 369	94 075	95 777	97 483	99 186	100 893	102 596	104 301	106 004	107 710	109 411	111 119
P-4	Cifras brutas	94 871	97 036	99 200	101 481	103 830	106 180	108 533	110 883	113 231	115 579	117 933	120 277	122 627
	Cifras netas	75 602	77 247	78 892	80 537	82 181	83 826	85 473	87 118	88 762	90 405	92 053	93 694	95 339
P-3	Cifras brutas	77 884	79 887	81 891	83 892	85 897	87 899	89 901	91 908	93 909	95 911	97 918	99 921	102 090
	Cifras netas	62 692	64 214	65 737	67 258	68 782	70 303	71 825	73 350	74 871	76 392	77 918	79 440	80 963
P-2	Cifras brutas	60 203	61 993	63 784	65 575	67 370	69 163	70 958	72 743	74 537	76 328	78 120	79 914	81 704
	Cifras netas	49 254	50 615	51 976	53 337	54 701	56 064	57 428	58 785	60 148	61 509	62 871	64 235	65 595
P-1	Cifras brutas	46 413	47 806	49 198	50 646	52 164	53 688	55 207	56 729	58 249	59 771	61 291	62 811	64 332
	Cifras netas	38 523	39 679	40 834	41 991	43 145	44 303	45 457	46 614	47 769	48 926	50 081	51 236	52 392

Abreviaciones: SGA, Secretario General Adjunto; SSG, Subsecretario General.

Nota: El período normalmente necesario para ascender al siguiente escalón dentro de la categoría es de un año. En el caso de los escalones sombreados, el ascenso requiere un período de dos años de servicio en el escalón precedente.

B. Niveles de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo supera el máximo de la escala de sueldos unificada

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 1</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 2</i>
P-4	Cifras brutas	124 981
	Cifras netas	96 987
P-3	Cifras brutas	104 263
	Cifras netas	82 484
P-2	Cifras brutas	83 495
	Cifras netas	66 956
P-1	Cifras brutas	65 851
	Cifras netas	53 547

Anexo III

Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo

A. Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2021)

Categoría	Remuneración neta (dólares de los EE. UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington D.C.=100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia en el costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^d
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos ^c			
P-1	71 780	58 855	122,0	108,1	0,6
P-2	92 877	73 733	126,0	111,6	11,0
P-3	119 122	94 141	126,5	112,0	30,3
P-4	143 219	112 035	127,8	113,2	33,3
P-5	169 814	128 386	132,3	117,2	17,7
D-1	192 076	147 872	129,9	115,1	5,4
D-2	209 062	183 602	113,9	100,9	1,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C.					127,9
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C.					112,9
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					113,3

^a Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2020.

^b Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 67,1 durante 1 mes y un multiplicador de 69,3 durante 11 meses, según la escala de sueldos unificada en vigor a partir del 1 de enero de 2021.

^c Para el cálculo del promedio de los sueldos de la administración pública federal de Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2020, recibidas de la Oficina de Gestión de Personal de Estados Unidos.

^d Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2020.

B. Nivel del margen por año civil, 2012-2021

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Márgen	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,3

Anexo IV

Ajuste de la escala móvil de reembolso y de la suma fija para gastos de internado del subsidio de educación recomendado en el informe anual correspondiente a 2019 de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/74/30)

- a) Escala móvil de reembolso revisada:

<i>Monto de la solicitud por tramos (dólares de los EE. UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 o más	-

- b) Suma fija revisada para gastos de internado: 5.300 dólares.

Anexo V

Resumen de la evaluación de las organizaciones sobre los criterios aplicables al paquete de remuneración

Criterios	OMS	OMPI	PMA	UPU	OMT	ONU-Mujeres	UNWRA	UNOPS	Naciones Unidas	ONUDI	UNICEF	ACNUR	UNFPA	PNUD	OPS	UIT	ITC	Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	OMI	OIT	FIDA	OACI	OIEA	FAO	Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	Respuestas mayoritarias
Justicia/equidad	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Competitividad	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Transparencia	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Simplificación	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Eficacia en función de los costos	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Flexibilidad	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Contribuye al cumplimiento de los mandatos de la organización	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Incentiva el servicio en lugares de trabajo difíciles y de alto	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Fomenta la movilidad	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	n. a.	n. a.	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗

Abreviación: n. a., no se aplica.

Nota: El cuadro sintetiza las respuestas de las organizaciones a la pregunta de si, en general, el nuevo paquete de remuneración cumplía los criterios que se pretendía. Las respuestas se clasificaron según una escala de Likert de la siguiente manera: positiva (↗); positiva hasta cierto grado (↘); neutra (→); negativa hasta cierto grado (↙); y negativa (↘). El cuadro muestra únicamente datos facilitados por los departamentos de recursos humanos. La Organización Meteorológica Mundial y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura dijeron que necesitaban más tiempo para facilitar sus evaluaciones y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida no respondió. Por lo tanto, se ha excluido a esas organizaciones.

Anexo VI

Costos estimados en 2015 y 2021, comparados con el paquete de remuneración anterior a 2015

(Porcentaje)

<i>Elementos de la remuneración</i>	<i>Diferencia de costo prevista en 2015</i>	<i>Diferencia de costo estimada en 2021</i>
Sueldo básico	(1,2)	(1,1)
Ajuste por lugar de destino		
Prestación por cónyuge a cargo		
Prestación por progenitor sin cónyuge	n. a.	n. a.
Prestación por hijo a cargo	19,0	17,0
Prestación por condiciones de vida difíciles	6,9	6,7 ^a
Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias	2,6	3,2
Movilidad del personal	(17,6)	(8,4) ^{b,c}
Vacaciones más frecuentes en el país de origen	(100,0)	(92,1) ^d
<i>Traslado^e</i>	(5,3) ^f	
Pagos por separación del servicio:	(5,2)	(10,3)
Indemnización por rescisión del nombramiento	(5,5)	(3,9)
Pago en caso de muerte	(2,7)	(3,9)
Prima de repatriación	(5,1)	(13,0)
Subsidio de educación	n. a.	n. a. ^g

Abreviación: n. a., no se aplica.

^a Tras el ajuste por el aumento aproximado del 2 %, que entró en vigor el 1 de enero de 2020.

^b La reducción de costos estimada fue menor debido a la decisión de la Asamblea General de aumentar las cuantías recomendadas por la Comisión en un 25 % y un 50 % al producirse las asignaciones cuarta y séptima, respectivamente.

^c Tras el ajuste por el aumento aproximado del 3,08 %, que entró en vigor el 1 de enero de 2020.

^d La reducción de costos estimada fue menor debido a la decisión de la Asamblea General de mantener este elemento para los lugares de destino de la categoría D y E que no entran en el marco de descanso y recuperación.

^e No es posible realizar estimaciones de la diferencia en el costo de 2021 debido a la supresión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza.

^f Se estima que la disminución global de los costos se debe al efecto combinado de la supresión del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza y el aumento de la suma fija propuesta en lugar del envío por traslado respecto a la prima de instalación concedida anteriormente. La decisión de la Asamblea General de mantener la suma fija por traslado en un mes de sueldo básico más el ajuste por lugar de destino de la localidad asignada al funcionario se estimó ligeramente menos costosa que la recomendación de la Comisión de fijar una cantidad uniforme basada en el sueldo de P-4, escalón VI.

^g La eficacia en función de los costos se mide cotejándola con la tasa de inflación de los gastos educativos observada en los años correspondientes. La diferencia de costos entre los dos planes que se facilitaba en el informe de 2015 no se puede reproducir por una falta de información resultante del nuevo régimen simplificado, en el que ya no se exige que las organizaciones hagan un seguimiento de los datos detallados.

Anexo VII

Descripción detallada de las revisiones de 2015 del paquete de remuneración^a

Sueldo y familiares a cargo

<i>Régimen antiguo</i>	<i>Régimen vigente</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Dos sueldos netos: uno para el personal con familiares a cargo, otro para el personal sin familiares a cargo • Se paga un sueldo de personal con familiar a cargo en el caso de que el cónyuge tenga unos ingresos inferiores a una cifra fijada como umbral. También se paga un sueldo de personal con familiar a cargo por el primer hijo a cargo de un funcionario sin cónyuge a su cargo. • Diferentes números de incrementos de escalón dentro de las distintas categorías 	<ul style="list-style-type: none"> • Una escala de sueldos básica, aplicada uniformemente a todo el personal, independientemente de las circunstancias familiares • Se paga una prestación por cónyuge a cargo o progenitor sin cónyuge equivalente al 6 % de la remuneración neta (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) a los funcionarios cuyo cónyuge gana menos de la cifra establecida como umbral y a los progenitores sin cónyuge. La prestación por cónyuge a cargo no se transferiría al primer hijo a cargo en el caso de los funcionarios que no tengan cónyuge a cargo, sino que se pagará una prestación por hijo a cargo. • Una escala de sueldos más uniforme: 13 escalones para las categorías P-1 a P-5, con escalones adicionales en las categorías D-1 y D-2

Periodicidad de los escalones

<i>Régimen antiguo</i>	<i>Régimen vigente</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Los incrementos de escalón se conceden anualmente para la mayoría de las categorías, siempre que el desempeño sea satisfactorio • Incrementos de escalón bienales en un pequeño número de casos (todos los escalones de la categoría D-2 y algunos escalones próximos a la parte superior de la horquilla para las categorías P-3 a P-5 y D-1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Escalones concedidos anualmente para las categorías P-1 a P-5, hasta el escalón VII • Incrementos bienales desde el escalón VII hasta el tope de la nueva escala para las categorías P-1 a P-5 (escalón XIII). La periodicidad actual se mantendría para las categorías D-1 y D-2, con escalones adicionales

^a En el marco del proceso de examen de la remuneración, se han introducido cambios en la metodología de cálculo del índice de ajuste por lugar de destino y en las normas operacionales para determinar el multiplicador del ajuste por lugar de destino, con el fin de que los ajustes de sueldos sean más sencillos, precisos, transparentes y previsibles. Tras esas modificaciones, se inició un nuevo examen específico del sistema de ajuste por lugar de destino. Ese examen está en curso, y se informa sobre su avance, en el contexto concreto de la aplicación a la ronda de estudios del costo de la vida de 2021, en otro tema del programa.

Subsidio de educación

Régimen antiguo

Régimen vigente

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Régimen basado en 15 zonas monetarias/países, con un umbral máximo de gastos admisibles asociado a cada zona. El personal recibe un reembolso de hasta el 75 % de los costos, según el principio de participación en la financiación de los gastos • El régimen cubre los gastos admisibles de los niveles primario, secundario y terciario • Los gastos admisibles se limitan a la matrícula, las tasas de inscripción, los libros de texto, el transporte diario a la escuela y otros gastos (incluidas las contribuciones para gastos de capital) • Los gastos de internado se incluyen dentro de los gastos admisibles para todas las categorías y lugares (hasta un máximo en los casos en que el hijo estudie fuera del lugar de destino del funcionario), proporcionándose apoyo adicional al personal que presta servicio en lugares de destino designados • El subsidio de educación se proporciona en cada año escolar para el hijo que estudia fuera del lugar de destino del funcionario (dos veces al año para el personal en lugares de destino designados; una vez al año en otros casos) • Actualización de los gastos máximos admisibles sobre la base de una decisión pragmática de la Comisión, con referencia a un doble sistema de datos sobre el movimiento de las tasas de escuelas representativas y la cuantía de las solicitudes de reembolso presentadas por los funcionarios | <ul style="list-style-type: none"> • Régimen basado en una escala móvil global de reembolso que consta de siete tramos, manteniéndose así el principio de participación en la financiación de los gastos. Se incentiva la adopción de opciones de bajo costo, ofreciéndose tasas de reembolso más altas para los gastos más bajos • El régimen cubre los gastos admisibles de los niveles primario, secundario y terciario • Los gastos admisibles se limitan a la matrícula (incluida la matrícula en la lengua materna) y a las tasas relacionadas con la inscripción. Las comisiones de inversión de capital se tratarán al margen del régimen • Los gastos de internado solo se reembolsarán al personal sobre el terreno sobre la base de una cantidad fija de 5.000 dólares si el hijo está en la escuela primaria o secundaria y está internado en una escuela situada fuera del lugar de destino del funcionario. Se concederá una flexibilidad especial a las organizaciones para proporcionar asistencia para gastos de internado de hijos de personal de lugares de destino de categoría H, en ciertas condiciones • Un viaje de ida y vuelta por año escolar para hijos de funcionarios que reciban asistencia para gastos de internado • Actualización de la escala móvil de reembolso basada en una decisión pragmática de la Comisión, con referencia a datos sobre el movimiento de las tasas de escuelas representativas sobre una base bienal |
|---|---|

Prestación por condiciones de vida difíciles

Régimen antiguo

- Suma fija, diferenciada por la clasificación del lugar de destino y la categoría y la situación familiar del funcionario
- El personal que cobra sueldo de funcionarios con familiares a cargo cobra más que sus colegas sin familiares a cargo

Régimen vigente

- Suma fija, diferenciada por la clasificación del lugar de destino y la categoría del funcionario
- El personal cobraría el equivalente al sueldo de un funcionario con familiares a cargo del antiguo régimen, independientemente de su situación familiar

Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias

Régimen antiguo

La remuneración se diferencia por categoría y situación familiar, de la siguiente manera: los funcionarios de las categorías P-1 a P-3 cobran 6.540 dólares si no tienen familiares a cargo (S) o 17.440 dólares si los tienen (C); P-4 a P-5: 7.845 dólares (S), 20.920 dólares (C); D-1 a D-2: 8.700 dólares (S), 23.250 dólares (C)

Régimen vigente

La remuneración se diferencia de la siguiente manera: los funcionarios con un familiar a cargo recibirían un subsidio de 19.800 dólares al año, mientras que los demás cobrarían 7.500 dólares

Movilidad del personal

Régimen antiguo

- En los lugares de destino de las categorías A a E, la prestación se paga a partir del segundo destino y se incrementa por cada traslado posterior hasta el séptimo destino, después del cual se mantiene igual y ya no se incrementa
- En los lugares de categoría H, el personal debe haber tenido al menos dos destinos anteriores en lugares de categoría A a E. La prestación no se abona hasta la cuarta asignación en los lugares de destino de la categoría H y alcanza el máximo de la séptima asignación en adelante
- Una cantidad fija, diferenciada por el número de asignaciones, la categoría y la situación familiar. Los pagos van desde 2.020 dólares para los funcionarios de las categorías P-1 a P-3 sin familiares a cargo que prestan servicio en lugares de destino H y con 4 a 6 asignaciones, hasta 16.900 dólares para los funcionarios de la categoría D-1 y superiores con familiares

Régimen vigente

- El incentivo de movilidad se paga al personal que presta servicio en un lugar de destino de las categorías A a E con al menos dos asignaciones en dicho lugar
- No se paga en los lugares de destino de la categoría H
- Una suma fija, diferenciada por categoría y número de asignaciones: los pagos van desde 6.700 dólares anuales en las categorías P-1 a P-3 con 2 o 3 asignaciones hasta 15.057 dólares en las categorías D-1 y superiores con 7 o más asignaciones^b

*Régimen antiguo**Régimen vigente*

a cargo que prestan servicio en lugares de destino de las categorías A a E con 7 o más asignaciones

^b Si bien la Comisión había recomendado sumas fijas atendiendo únicamente a la categoría, la Asamblea General decidió aumentar dichas sumas en un 25 % a partir de la cuarta asignación y en un 50 % a partir de la séptima. Las cuantías reflejan un aumento de aproximadamente el 3,08 % al 1 de enero de 2020.

Paquete de prestaciones por traslado

<i>Elemento</i>	<i>Régimen antiguo</i>	<i>Régimen vigente</i>
Viaje por traslado	Se proporciona al funcionario y a los familiares acompañantes reconocidos oficialmente por la vía más directa y rentable	Se proporciona al funcionario y a los familiares acompañantes reconocidos oficialmente por la vía más directa y rentable
Envío por traslado	<p>a) Mudanza completa de los enseres domésticos por parte de la organización hasta un cupo de peso/volumen establecido por tamaño de la familia</p> <p style="text-align: center;">O BIEN</p> <p>b) No se lleva a cabo la mudanza de los enseres domésticos por parte de la organización más prima de asignación (porción correspondiente a la suma fija) más componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza</p> <p style="text-align: center;">O BIEN</p> <p>c) Prima de traslado (15.000 dólares para los funcionarios con familiares calificados y 10.000 dólares para los funcionarios sin familia) más prima de asignación (porción correspondiente a la suma fija) más componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza</p>	<p>a) Mudanza completa gestionada por la organización hasta un volumen establecido por el tamaño de la familia (contenedor estándar de 20 pies para personal sin familia, contenedor de 40 pies para personal con familia)</p> <p style="text-align: center;">O BIEN</p> <p>b) Mudanza completa gestionada por el funcionario y reembolso a cargo de la organización hasta un volumen establecido por el tamaño de la familia (contenedor estándar de 20 pies para personal sin familia, contenedor de 40 pies para personal con familia)</p> <p style="text-align: center;">O BIEN</p> <p>c) Pago de una suma fija al personal equivalente al 70 % del costo efectivo del envío a que se tiene derecho (contenedor estándar de 20 pies para el personal sin familia, contenedor de 40 pies para personal con familia)</p> <p style="text-align: center;">O BIEN</p> <p>d) Una suma fija establecida por la organización sobre la base del 70 % del costo de envíos anteriores, que no excederá los 18.000 dólares</p>

<i>Elemento</i>	<i>Régimen antiguo</i>	<i>Régimen vigente</i>
Prima de instalación (anteriormente, prima de asignación)	<ul style="list-style-type: none"> • Porción correspondiente a la suma fija: un mes de sueldo • Porción correspondiente a las dietas: 30 días de dietas locales para el personal <p>MÁS</p> <p>30 días de dietas al 50 % por cada familiar calificado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porción correspondiente a la suma fija: un mes de sueldo^c • Porción correspondiente a las dietas: 30 días de dietas locales para el personal <p>MÁS</p> <p>15 días de dietas por cada familiar calificado acompañante</p>

^c Sobre la base de la decisión de la Asamblea General. La Comisión había recomendado una suma fija equivalente al sueldo básico más el ajuste por lugar de destino aplicable de la categoría P-4, escalón VI.

Prima de repatriación

<i>Régimen antiguo</i>	<i>Régimen vigente</i>
Cuatro semanas de sueldo básico neto por cada uno de los dos primeros años de servicio como expatriado, más dos semanas por cada año adicional hasta los 12 años de servicio para el personal con familiares a cargo. Una cantidad reducida para el personal sin familia	Subvención pagadera a partir de cinco años de servicio como expatriado, según el calendario de pagos del antiguo régimen

Vacaciones más frecuentes en el país de origen

<i>Régimen antiguo</i>	<i>Régimen vigente</i>
Viaje por vacaciones más frecuentes en el país de origen para los lugares de destino de las categorías C, D y E cada año	Aprobado solo en los lugares de destino de las categorías D y E que no entran en el marco de descanso y recuperación

Anexo VIII

Distribución por edad de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019

Organización	Menos de 30 años	30 a menos de 35 años	35 a menos de 40 años	40 a menos de 45 años	45 a menos de 50 años	50 a menos de 55 años	55 a menos de 60 años	60 a menos de 65 años	65 años o más	Total
ACNUR	838 (6,5 %)	2 035 (15,9 %)	2 647 (20,6 %)	2 415 (18,8 %)	1 904 (14,8 %)	1 476 (11,5 %)	1 021 (8,0 %)	485 (3,8 %)	13 (0,1 %)	12 834 (12,2 %)
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	2 (4,5 %)	10 (22,7 %)	3 (6,8 %)	9 (20,5 %)	7 (15,9 %)	4 (9,1 %)	3 (6,8 %)	6 (13,6 %)	0 (0,0 %)	44 (0,0 %)
Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	2 (0,7 %)	23 (8,4 %)	42 (15,4 %)	52 (19,0 %)	50 (18,3 %)	57 (20,9 %)	37 (13,6 %)	10 (3,7 %)	0 (0,0 %)	273 (0,3 %)
FAO	49 (1,6 %)	195 (6,2 %)	335 (10,7 %)	489 (15,6 %)	583 (18,6 %)	607 (19,4 %)	609 (19,5 %)	260 (8,3 %)	3 (0,1 %)	3 130 (3,0 %)
FIDA	11 (1,7 %)	61 (9,3 %)	73 (11,1 %)	119 (18,2 %)	119 (18,2 %)	135 (20,6 %)	97 (14,8 %)	40 (6,1 %)	0 (0,0 %)	655 (0,6 %)
ITC	38 (10,8 %)	44 (12,5 %)	63 (17,8 %)	66 (18,7 %)	56 (15,9 %)	40 (11,3 %)	36 (10,2 %)	10 (2,8 %)	0 (0,0 %)	353 (0,3 %)
OACI	5 (0,7 %)	31 (4,4 %)	80 (11,4 %)	113 (16,1 %)	117 (16,6 %)	132 (18,8 %)	143 (20,3 %)	80 (11,4 %)	2 (0,3 %)	703 (0,7 %)
OIT	112 (3,5 %)	366 (11,3 %)	521 (16,1 %)	539 (16,6 %)	572 (17,6 %)	469 (14,5 %)	426 (13,1 %)	233 (7,2 %)	3 (0,1 %)	3 241 (3,1 %)
OMI	5 (1,8 %)	15 (5,3 %)	36 (12,8 %)	39 (13,8 %)	51 (18,1 %)	52 (18,4 %)	59 (20,9 %)	25 (8,9 %)	0 (0,0 %)	282 (0,3 %)
OMPI	17 (1,4 %)	55 (4,6 %)	115 (9,6 %)	149 (12,5 %)	208 (17,4 %)	284 (23,8 %)	243 (20,4 %)	115 (9,6 %)	7 (0,6 %)	1 193 (1,1 %)
OMS	141 (1,7 %)	575 (7,0 %)	1 054 (12,8 %)	1 438 (17,5 %)	1 539 (18,7 %)	1 509 (18,3 %)	1 372 (16,7 %)	584 (7,1 %)	21 (0,3 %)	8 233 (7,9 %)
OMT	5 (5,6 %)	10 (11,2 %)	16 (18,0 %)	22 (24,7 %)	13 (14,6 %)	10 (11,2 %)	7 (7,9 %)	1 (1,1 %)	5 (5,6 %)	89 (0,1 %)
ONU-Mujeres	30 (2,7 %)	135 (12,0 %)	217 (19,3 %)	265 (23,6 %)	205 (18,2 %)	126 (11,2 %)	107 (9,5 %)	37 (3,3 %)	2 (0,2 %)	1 124 (1,1 %)
ONUSIDA	8 (1,1 %)	17 (2,4 %)	82 (11,8 %)	112 (16,1 %)	154 (22,1 %)	135 (19,4 %)	124 (17,8 %)	63 (9,1 %)	1 (0,1 %)	696 (0,7 %)
OPS	1 (0,1 %)	24 (3,1 %)	61 (7,9 %)	102 (13,2 %)	124 (16,1 %)	153 (19,9 %)	178 (23,1 %)	124 (16,1 %)	3 (0,4 %)	770 (0,7 %)
PMA	194 (3,4 %)	650 (11,3 %)	1 070 (18,6 %)	1 144 (19,9 %)	1 064 (18,5 %)	844 (14,7 %)	542 (9,4 %)	239 (4,2 %)	1 (0,0 %)	5 748 (5,5 %)
PNUD	162 (2,3 %)	612 (8,5 %)	1 262 (17,6 %)	1 529 (21,4 %)	1 357 (19,0 %)	1 098 (15,3 %)	793 (11,1 %)	340 (4,7 %)	7 (0,1 %)	7 160 (6,8 %)
Secretaría de las Naciones Unidas	844 (2,3 %)	2 968 (8,1 %)	5 385 (14,7 %)	7 053 (19,3 %)	6 867 (18,8 %)	5 923 (16,2 %)	4 828 (13,2 %)	2 330 (6,4 %)	376 (1,0 %)	36 574 (34,9 %)
UNESCO	50 (2,2 %)	149 (6,7 %)	255 (11,5 %)	366 (16,4 %)	439 (19,7 %)	405 (18,2 %)	345 (15,5 %)	214 (9,6 %)	3 (0,1 %)	2 226 (2,1 %)
UNFPA	57 (1,9 %)	274 (9,3 %)	442 (15,1 %)	536 (18,3 %)	569 (19,4 %)	451 (15,4 %)	418 (14,2 %)	186 (6,3 %)	2 (0,1 %)	2 935 (2,8 %)
UNICEF	461 (3,0 %)	1 597 (10,5 %)	2 758 (18,1 %)	3 181 (20,8 %)	2 731 (17,9 %)	2 166 (14,2 %)	1 676 (11,0 %)	692 (4,5 %)	16 (0,1 %)	15 278 (14,6 %)
UNOPS	11 (1,3 %)	61 (7,4 %)	134 (16,4 %)	193 (23,6 %)	184 (22,5 %)	115 (14,0 %)	80 (9,8 %)	40 (4,9 %)	1 (0,1 %)	819 (0,8 %)
UNRWA	2 (1,3 %)	10 (6,3 %)	22 (13,8 %)	36 (22,5 %)	27 (16,9 %)	26 (16,3 %)	25 (15,6 %)	9 (5,6 %)	3 (1,9 %)	160 (0,2 %)
UPU	4 (1,6 %)	17 (6,8 %)	44 (17,7 %)	41 (16,5 %)	47 (18,9 %)	36 (14,5 %)	41 (16,5 %)	19 (7,6 %)	0 (0,0 %)	249 (0,2 %)
Total	3 049 (2,9 %)	9 934 (9,5 %)	16 717 (16,0 %)	20 008 (19,1 %)	18 987 (18,1 %)	16 253 (15,5 %)	13 210 (12,6 %)	6 142 (5,9 %)	469 (0,4 %)	104 769 (100,0 %)

Fuente: Datos proporcionados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2020.

Anexo IX

Distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por organización, al 31 de diciembre de 2019

Organización	Menos de 30 años	30 a menos de 35 años	35 a menos de 40 años	40 a menos de 45 años	45 a menos de 50 años	50 a menos de 55 años	55 a menos de 60 años	60 a menos de 65 años	65 años o más	Total
ACNUR	76 (2,1 %)	370 (10,0 %)	677 (18,3 %)	712 (19,2 %)	689 (18,6 %)	545 (14,7 %)	417 (11,3 %)	205 (5,5 %)	12 (0,3 %)	3 703 (9,8 %)
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	0 (0,0 %)	4 (15,4 %)	2 (7,7 %)	5 (19,2 %)	3 (11,5 %)	4 (15,4 %)	2 (7,7 %)	6 (23,1 %)	0 (0,0 %)	26 (0,1 %)
Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	0 (0,0 %)	12 (6,6 %)	31 (17,1 %)	34 (18,8 %)	32 (17,7 %)	38 (21,0 %)	26 (14,4 %)	8 (4,4 %)	0 (0,0 %)	181 (0,5 %)
FAO	23 (1,4 %)	119 (7,2 %)	172 (10,4 %)	233 (14,1 %)	299 (18,1 %)	321 (19,5 %)	323 (19,6 %)	155 (9,4 %)	3 (0,2 %)	1 648 (4,4 %)
FIDA	5 (1,4 %)	31 (8,4 %)	43 (11,7 %)	61 (16,5 %)	67 (18,2 %)	77 (20,9 %)	57 (15,4 %)	28 (7,6 %)	0 (0,0 %)	369 (1,0 %)
ITC	31 (13,2 %)	34 (14,5 %)	47 (20,1 %)	39 (16,7 %)	31 (13,2 %)	22 (9,4 %)	22 (9,4 %)	8 (3,4 %)	0 (0,0 %)	234 (0,6 %)
OACI	1 (0,3 %)	6 (1,7 %)	31 (8,9 %)	57 (16,4 %)	68 (19,5 %)	65 (18,7 %)	75 (21,6 %)	44 (12,6 %)	1 (0,3 %)	348 (0,9 %)
OIT	28 (2,2 %)	112 (9,0 %)	156 (12,5 %)	182 (14,6 %)	236 (18,9 %)	204 (16,3 %)	210 (16,8 %)	121 (9,7 %)	1 (0,1 %)	1 250 (3,3 %)
OMI	0 (0,0 %)	5 (3,1 %)	18 (11,2 %)	29 (18,0 %)	27 (16,8 %)	36 (22,4 %)	33 (20,5 %)	13 (8,1 %)	0 (0,0 %)	161 (0,4 %)
OMPI	9 (1,3 %)	35 (5,2 %)	77 (11,4 %)	98 (14,5 %)	115 (17,1 %)	134 (19,9 %)	126 (18,7 %)	74 (11,0 %)	6 (0,9 %)	674 (1,8 %)
OMS	25 (0,8 %)	152 (4,9 %)	321 (10,4 %)	492 (15,9 %)	595 (19,2 %)	626 (20,2 %)	582 (18,8 %)	290 (9,4 %)	10 (0,3 %)	3 093 (8,2 %)
OMT	2 (4,3 %)	9 (19,1 %)	9 (19,1 %)	9 (19,1 %)	8 (17,0 %)	3 (6,4 %)	4 (8,5 %)	1 (2,1 %)	2 (4,3 %)	47 (0,1 %)
ONU-Mujeres	21 (3,8 %)	69 (12,5 %)	84 (15,3 %)	123 (22,4 %)	106 (19,3 %)	61 (11,1 %)	63 (11,5 %)	21 (3,8 %)	2 (0,4 %)	550 (1,5 %)
ONUSIDA	4 (1,2 %)	7 (2,1 %)	31 (9,4 %)	42 (12,7 %)	74 (22,4 %)	70 (21,2 %)	66 (20,0 %)	35 (10,6 %)	1 (0,3 %)	330 (0,9 %)
OPS	1 (0,2 %)	11 (2,4 %)	27 (5,9 %)	66 (14,5 %)	69 (15,2 %)	92 (20,2 %)	108 (23,7 %)	78 (17,1 %)	3 (0,7 %)	455 (1,2 %)
PMA	8 (0,5 %)	66 (4,2 %)	185 (11,7 %)	295 (18,6 %)	339 (21,4 %)	300 (18,9 %)	262 (16,5 %)	128 (8,1 %)	3 (0,2 %)	1 586 (4,2 %)
PNUD	30 (1,2 %)	158 (6,5 %)	339 (14,0 %)	533 (22,0 %)	521 (21,5 %)	440 (18,2 %)	279 (11,5 %)	115 (4,8 %)	5 (0,2 %)	2 420 (6,4 %)
Secretaría de las Naciones Unidas	239 (1,8 %)	1 015 (7,6 %)	1 673 (12,5 %)	2 326 (17,3 %)	2 426 (18,1 %)	2 322 (17,3 %)	2 006 (15,0 %)	1 075 (8,0 %)	330 (2,5 %)	13 412 (35,6 %)
UNESCO	34 (3,2 %)	79 (7,4 %)	118 (11,1 %)	164 (15,4 %)	197 (18,5 %)	194 (18,2 %)	166 (15,6 %)	112 (10,5 %)	2 (0,2 %)	1 066 (2,8 %)
UNFPA	15 (2,0 %)	75 (9,8 %)	82 (10,7 %)	112 (14,7 %)	147 (19,3 %)	146 (19,1 %)	128 (16,8 %)	56 (7,3 %)	2 (0,3 %)	763 (2,0 %)
UNICEF	63 (1,4 %)	329 (7,3 %)	706 (15,7 %)	989 (22,0 %)	883 (19,7 %)	707 (15,8 %)	582 (13,0 %)	218 (4,9 %)	10 (0,2 %)	4 487 (11,9 %)

<i>Organización</i>	<i>Menos de 30 años</i>	<i>30 a menos de 35 años</i>	<i>35 a menos de 40 años</i>	<i>40 a menos de 45 años</i>	<i>45 a menos de 50 años</i>	<i>50 a menos de 55 años</i>	<i>55 a menos de 60 años</i>	<i>60 a menos de 65 años</i>	<i>65 años o más</i>	<i>Total</i>
UNOPS	9 (1,4 %)	54 (8,5 %)	93 (14,6 %)	147 (23,1 %)	146 (23,0 %)	91 (14,3 %)	64 (10,1 %)	30 (4,7 %)	1 (0,2 %)	635 (1,7 %)
UNRWA	2 (1,3 %)	10 (6,3 %)	22 (13,8 %)	36 (22,5 %)	27 (16,9 %)	26 (16,3 %)	25 (15,6 %)	9 (5,6 %)	3 (1,9 %)	160 (0,4 %)
UPU	2 (2,2 %)	6 (6,5 %)	13 (14,0 %)	7 (7,5 %)	15 (16,1 %)	16 (17,2 %)	27 (29,0 %)	7 (7,5 %)	0 (0,0 %)	93 (0,2 %)
Total	628 (1,7 %)	2 768 (7,3 %)	4 957 (13,2 %)	6 791 (18,0 %)	7 120 (18,9 %)	6 540 (17,4 %)	5 653 (15,0 %)	2 837 (7,5 %)	397 (1,1 %)	37 691 (100,0 %)

Fuente: Datos proporcionados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2020.

Anexo X

Distribución por edad del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, por organización, al 31 de diciembre de 2019

Organización	Menos de 30 años	30 a menos de 35 años	35 a menos de 40 años	40 a menos de 45 años	45 a menos de 50 años	50 a menos de 55 años	55 a menos de 60 años	60 a menos de 65 años	65 años o más	Total
ACNUR	762 (8,3 %)	1 665 (18,2 %)	1 970 (21,6 %)	1 703 (18,7 %)	1 215 (13,3 %)	931 (10,2 %)	604 (6,6 %)	280 (3,1 %)	1 (0,0 %)	9 131 (14,0 %)
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	1 (5,9 %)	7 (41,2 %)	1 (5,9 %)	4 (23,5 %)	3 (17,6 %)	0 (0,0 %)	1 (5,9 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	17 (0,0 %)
Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	2 (2,2 %)	11 (12,0 %)	11 (12,0 %)	18 (19,6 %)	18 (19,6 %)	19 (20,7 %)	11 (12,0 %)	2 (2,2 %)	0 (0,0 %)	92 (0,1 %)
FAO	26 (1,8 %)	76 (5,1 %)	163 (11,0 %)	256 (17,3 %)	284 (19,2 %)	286 (19,3 %)	286 (19,3 %)	105 (7,1 %)	0 (0,0 %)	1 482 (2,3 %)
FIDA	6 (2,1 %)	30 (10,5 %)	30 (10,5 %)	58 (20,3 %)	52 (18,2 %)	58 (20,3 %)	40 (14,0 %)	12 (4,2 %)	0 (0,0 %)	286 (0,4 %)
ITC	7 (5,9 %)	10 (8,4 %)	16 (13,4 %)	27 (22,7 %)	25 (21,0 %)	18 (15,1 %)	14 (11,8 %)	2 (1,7 %)	0 (0,0 %)	119 (0,2 %)
OACI	4 (1,1 %)	25 (7,0 %)	49 (13,8 %)	56 (15,8 %)	49 (13,8 %)	67 (18,9 %)	68 (19,2 %)	36 (10,1 %)	1 (0,3 %)	355 (0,5 %)
OIT	84 (4,2 %)	254 (12,8 %)	365 (18,3 %)	357 (17,9 %)	336 (16,9 %)	265 (13,3 %)	216 (10,8 %)	112 (5,6 %)	2 (0,1 %)	1 991 (3,1 %)
OMI	5 (4,1 %)	10 (8,3 %)	18 (14,9 %)	10 (8,3 %)	24 (19,8 %)	16 (13,2 %)	26 (21,5 %)	12 (9,9 %)	0 (0,0 %)	121 (0,2 %)
OMPI	8 (1,5 %)	20 (3,9 %)	38 (7,3 %)	51 (9,8 %)	93 (17,9 %)	150 (28,9 %)	117 (22,5 %)	41 (7,9 %)	1 (0,2 %)	519 (0,8 %)
OMS	116 (2,3 %)	423 (8,2 %)	733 (14,3 %)	946 (18,4 %)	944 (18,4 %)	883 (17,2 %)	790 (15,4 %)	294 (5,7 %)	11 (0,2 %)	5 140 (7,9 %)
OMT	0 (0,0 %)	3 (7,7 %)	1 (2,6 %)	7 (17,9 %)	13 (33,3 %)	5 (12,8 %)	7 (17,9 %)	3 (7,7 %)	0 (0,0 %)	39 (0,1 %)
ONU-Mujeres	9 (1,6 %)	66 (11,5 %)	133 (23,2 %)	142 (24,7 %)	99 (17,2 %)	65 (11,3 %)	44 (7,7 %)	16 (2,8 %)	0 (0,0 %)	574 (0,9 %)
ONUSIDA	4 (1,1 %)	10 (2,7 %)	51 (13,9 %)	70 (19,1 %)	80 (21,9 %)	65 (17,8 %)	58 (15,8 %)	28 (7,7 %)	0 (0,0 %)	366 (0,6 %)
OPS	0 (0,0 %)	13 (4,1 %)	34 (10,8 %)	36 (11,4 %)	55 (17,5 %)	61 (19,4 %)	70 (22,2 %)	46 (14,6 %)	0 (0,0 %)	315 (0,5 %)
PMA	194 (3,4 %)	650 (11,3 %)	1 070 (18,6 %)	1 144 (19,9 %)	1 064 (18,5 %)	844 (14,7 %)	542 (9,4 %)	239 (4,2 %)	1 (0,0 %)	5 748 (8,8 %)
PNUD	132 (2,8 %)	454 (9,6 %)	923 (19,5 %)	996 (21,0 %)	836 (17,6 %)	658 (13,9 %)	514 (10,8 %)	225 (4,7 %)	2 (0,0 %)	4 740 (7,3 %)
Secretaría de las Naciones Unidas	597 (3,0 %)	1 924 (9,8 %)	3 511 (17,8 %)	4 137 (21,0 %)	3 594 (18,2 %)	2 772 (14,1 %)	2 145 (10,9 %)	975 (4,9 %)	46 (0,2 %)	19 701 (30,2 %)
UNESCO	16 (1,4 %)	70 (6,0 %)	137 (11,8 %)	202 (17,4 %)	242 (20,9 %)	211 (18,2 %)	179 (15,4 %)	102 (8,8 %)	1 (0,1 %)	1 160 (1,8 %)
UNFPA	42 (1,9 %)	199 (9,2 %)	360 (16,6 %)	424 (19,5 %)	422 (19,4 %)	305 (14,0 %)	290 (13,4 %)	130 (6,0 %)	0 (0,0 %)	2 172 (3,3 %)

<i>Organización</i>	<i>Menos de 30 años</i>	<i>30 a menos de 35 años</i>	<i>35 a menos de 40 años</i>	<i>40 a menos de 45 años</i>	<i>45 a menos de 50 años</i>	<i>50 a menos de 55 años</i>	<i>55 a menos de 60 años</i>	<i>60 a menos de 65 años</i>	<i>65 años o más</i>	<i>Total</i>
UNICEF	398 (3,7 %)	1 268 (11,8 %)	2 052 (19,0 %)	2 192 (20,3 %)	1 848 (17,1 %)	1 459 (13,5 %)	1 094 (10,1 %)	474 (4,4 %)	6 (0,1 %)	10 791 (16,6 %)
UNOPS	2 (1,1 %)	7 (3,8 %)	41 (22,3 %)	46 (25,0 %)	38 (20,7 %)	24 (13,0 %)	16 (8,7 %)	10 (5,4 %)	0 (0,0 %)	184 (0,3 %)
UNRWA	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	2 (22,2 %)	3 (33,3 %)	1 (11,1 %)	2 (22,2 %)	1 (11,1 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	9 (0,01 %)
UPU	1 (1,2 %)	6 (7,0 %)	12 (14,0 %)	15 (17,4 %)	19 (22,1 %)	13 (15,1 %)	11 (12,8 %)	9 (10,5 %)	0 (0,0 %)	86 (0,1 %)
Total	2 416 (3,7 %)	7 201 (11,1 %)	11 721 (18,0 %)	12 900 (19,8 %)	11 354 (17,4 %)	9 177 (14,1 %)	7 144 (11,0 %)	3 153 (4,8 %)	72 (0,1 %)	65 138 (100,0 %)

Fuente: Datos proporcionados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2020.

Anexo XI

Distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, por categoría y género, al 31 de diciembre de 2019

Grupo de edad	Hombres, por categoría									Mujeres, por categoría									Total general	Porcentaje
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Sin clasificación de categoría	Total	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Sin clasificación de categoría	Total		
Menos de 30 años	15	127	20	1	-	-	-	-	163	64	314	43	2	1	-	-	-	424	587	1,6
30 a menos de 35 años	18	492	424	54	2	-	-	-	990	54	873	685	101	2	-	-	-	1 715	2 705	7,3
35 a menos de 40 años	12	417	1 140	516	44	3	2	-	2 134	22	575	1 481	643	46	-	-	1	2 768	4 902	13,3
40 a menos de 45 años	3	306	1 374	1 235	322	34	4	3	3 281	13	291	1 415	1 363	316	32	3	-	3 433	6 714	18,2
45 a menos de 50 años	7	195	1 249	1 483	706	167	21	6	3 834	8	179	965	1 313	623	127	17	6	3 238	7 072	19,1
50 a menos de 55 años	5	116	943	1 409	961	329	80	24	3 867	2	130	570	986	653	208	49	17	2 615	6 482	17,5
55 a menos de 60 años	1	81	629	1 258	1 048	398	145	44	3 604	1	86	330	643	565	244	94	36	1 999	5 603	15,2
60 a menos de 65 años	1	30	248	545	571	250	115	51	1 811	-	23	113	265	287	149	63	36	936	2 747	7,4
65 años o más	-	-	10	17	13	10	5	32	87	-	1	8	9	5	9	2	25	59	146	0,4
Total	62	1 764	6 037	6 518	3 667	1 191	372	160	19 771	164	2 472	5 610	5 325	2 498	769	228	121	17 187	36 958	100,0

Fuente: Datos proporcionados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2020.

Nota: La categoría sin clasificar incluye las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto

Anexo XII**Distribución por edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, por región, al 31 de diciembre de 2019**

<i>Grupo de edad</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa Oriental</i>	<i>América Latina y el Caribe</i>	<i>Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)</i>	<i>Otros^a</i>	<i>Total</i>
Menos de 30 años	56 (9,0 %)	123 (19,7 %)	49 (7,8 %)	26 (4,2 %)	368 (58,9 %)	3 (0,5 %)	625 (1,7 %)
30 a menos de 35 años	269 (10,0 %)	522 (19,4 %)	197 (7,3 %)	166 (6,2 %)	1 527 (56,8 %)	7 (0,3 %)	2 688 (7,1 %)
35 a menos de 40 años	846 (17,2 %)	966 (19,6 %)	328 (6,7 %)	351 (7,1 %)	2 418 (49,1 %)	17 (0,3 %)	4 926 (13,1 %)
40 a menos de 45 años	1 529 (22,5 %)	1 269 (18,7 %)	444 (6,5 %)	464 (6,8 %)	3 072 (45,2 %)	24 (0,4 %)	6 802 (18,0 %)
45 a menos de 50 años	1 687 (23,6 %)	1 309 (18,3 %)	474 (6,6 %)	448 (6,3 %)	3 191 (44,7 %)	28 (0,4 %)	7 137 (18,9 %)
50 a menos de 55 años	1 685 (25,7 %)	1 126 (17,2 %)	347 (5,3 %)	471 (7,2 %)	2 891 (44,2 %)	26 (0,4 %)	6 546 (17,4 %)
55 a menos de 60 años	1 495 (26,5 %)	913 (16,2 %)	324 (5,8 %)	443 (7,9 %)	2 439 (43,3 %)	20 (0,4 %)	5 634 (14,9 %)
60 a menos de 65 años	747 (26,1 %)	423 (14,8 %)	160 (5,6 %)	283 (9,9 %)	1 249 (43,6 %)	5 (0,2 %)	2 867 (7,6 %)
65 años o más	90 (19,2 %)	48 (10,2 %)	40 (8,5 %)	44 (9,4 %)	246 (52,5 %)	1 (0,2 %)	469 (1,2 %)
Total	8 404 (22,3 %)	6 699 (17,8 %)	2 363 (6,3 %)	2 696 (7,2 %)	17 401 (46,2 %)	131 (0,3 %)	37 694 (100,0 %)

Fuente: Datos proporcionados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2020.

^a Incluye personal del Estado de Palestina y de Kiribati en el caso de la OMS y el UNICEF.

Anexo XIII

Promedio de edad del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019

Organización	Cuadro Orgánico y categorías superiores			Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos			Todo el personal de la organización		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
ACNUR	42,2	45,6	44,0	38,0	41,2	40,0	39,4	42,3	41,1
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	43,1	52,9	47,7	36,0	41,2	37,9	39,6	48,4	43,3
Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	44,7	47,1	46,4	44,0	45,7	44,7	44,4	46,8	45,8
FAO	44,6	49,2	47,2	46,6	47,2	46,8	45,8	48,5	47,0
FIDA	45,4	45,8	45,6	44,8	44,0	44,6	45,1	45,3	45,2
ITC	37,6	42,6	40,2	43,8	41,1	43,1	40,4	42,3	41,2
OACI	47,4	49,7	49,1	47,3	45,5	46,9	47,3	48,7	48,0
OIEA	43,9	48,4	47,0	46,5	46,5	46,5	45,4	47,9	46,8
OIT	43,6	47,7	45,7	42,4	42,8	42,6	42,8	44,9	43,7
OMI	46,1	49,7	48,1	45,2	49,5	46,7	45,6	49,6	47,5
OMM	44,1	50,1	47,7	48,6	47,0	48,2	46,3	49,5	47,9
OMPI	46,0	47,7	46,9	47,1	49,3	47,9	46,6	48,2	47,3
OMS	46,1	48,5	47,4	44,2	46,2	45,2	44,9	47,1	46,0
OMT	43,5	47,0	45,3	48,2	45,2	47,1	46,0	46,4	46,1
ONUDI	45,7	49,2	47,9	44,9	47,3	46,2	45,2	48,1	46,9
ONU-Mujeres	42,7	44,0	42,9	41,9	42,6	42,2	42,3	43,1	42,5
ONUSIDA	46,6	49,6	48,0	45,8	47,4	46,5	46,2	48,5	47,2
OPS	49,0	50,1	49,5	48,8	45,0	47,8	48,9	48,6	48,8
PMA	44,1	46,9	45,7	41,8	43,7	43,0	42,4	44,4	43,6
PNUD	44,2	46,3	45,3	42,8	44,3	43,5	43,2	45,0	44,1
Secretaría de las Naciones Unidas	43,8	47,9	46,1	43,4	43,8	43,6	44,1	45,8	45,2
UIT	45,0	47,8	46,6	47,3	45,1	46,6	46,2	47,2	46,7
UNESCO	44,9	46,9	45,8	45,5	47,3	46,2	45,2	47,1	46,0
UNFPA	44,7	47,6	46,1	44,0	45,0	44,5	44,2	45,7	44,9

<i>Organización</i>	<i>Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>			<i>Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos</i>			<i>Todo el personal de la organización</i>		
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Total</i>
UNICEF	43,7	46,0	44,8	42,0	43,7	42,9	42,5	44,4	43,5
UNOPS	41,5	45,3	43,9	44,1	44,6	44,4	42,3	45,1	44,0
UNRWA	42,7	46,6	44,7	43,0	49,9	48,9	42,7	46,9	45,0
UPU	45,1	50,1	49,2	46,3	48,0	46,9	46,0	49,5	48,1
Total	44,0	47,4	45,9	42,8	43,8	43,3	43,4	45,3	44,5

Fuente: Base de datos sobre estadísticas de personal de la JJE (2019).

Anexo XIV

Estados Miembros no representados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019

<i>Región</i>	<i>Estados Miembros</i>	<i>Secretaría de las Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
África	Angola	X	X		X			3
	Cabo Verde	X	X		X	X		4
	Guinea Ecuatorial	X	X		X		X	4
	Libia	X	X			X	X	4
	Santo Tomé y Príncipe	X	X				X	3
	Seychelles		X			X	X	3
	Somalia		X			X	X	3
	Sudán del Sur		X		X		X	3
América Latina y el Caribe	Bahamas		X	X	X	X	X	5
	Barbados		X		X	X	X	4
	Belice	X	X				X	3
	Granada		X			X	X	3
	Jamaica		X			X	X	3
	Saint Kitts y Nevis		X			X	X	3
	San Vicente y las Granadinas		X		X	X		3
	Santa Lucía	X	X			X	X	4
Asia y el Pacífico	Suriname		X		X	X	X	4
	Bahrein		X		X		X	3
	Brunei Darussalam	X	X		X	X	X	5
	Emiratos Árabes Unidos	X	X		X	X	X	5
	Islas Marshall	X	X	X	X	X	X	6
	Islas Salomón		X		X	X	X	4
	Kiribati	X	X		X	X	X	5
	Kuwait		X		X	X	X	4
	Micronesia (Estados Federados de)			X	X	X	X	4
	Nauru	X		X	X	X	X	5
	Palau	X	X		X	X	X	5
	Papua Nueva Guinea		X			X	X	3
	Qatar	X	X	X	X	X	X	6
	Samoa		X		X	X	X	4
	Timor-Leste	X	X		X		X	4
	Tonga		X		X	X	X	4
	Tuvalu	X	X		X	X	X	5
Vanuatu	X	X		X	X	X	5	
Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)	Andorra	X			X	X	X	4
	Malta		X		X		X	3
	Mónaco	X			X	X	X	4
	San Marino		X		X	X	X	4
Europa Oriental	Ninguno							

Anexo XV

**Estados Miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones
que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019**

<i>Región</i>	<i>Estados Miembros</i>	<i>Secretaría de las Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
África	Ninguno							
América Latina y el Caribe	Brasil	X	X		X	X		4
	Venezuela (República Bolivariana de)	X			X	X		3
Asia y el Pacífico	Arabia Saudita	X		X	X	X	X	5
	China	X	X	X	X	X	X	6
	Indonesia		X		X		X	3
	Irán (República Islámica del)	X	X		X		X	4
	Japón	X	X	X		X	X	5
	República de Corea	X	X			X		3
	Singapur		X	X	X	X	X	5
	Turquía				X	X	X	3
	Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)	Estados Unidos de América	X	X	X		X	X
	Israel			X		X	X	3
Europa Oriental	Federación de Rusia	X	X		X	X	X	5
	Polonia		X		X	X		3

Anexo XVI

**Estados Miembros sobrerrepresentados en tres o más
organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al
31 de diciembre de 2019**

<i>Región</i>	<i>Estados Miembros</i>	<i>Secretaría de las Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
África	Camerún	X	X		X	X		4
	Egipto	X	X			X	X	4
	Etiopía	X	X		X	X	X	5
	Ghana		X			X	X	3
	Kenya	X	X			X	X	4
	Senegal		X		X	X	X	4
	Sudáfrica	X	X		X	X	X	5
	Túnez		X		X		X	3
	Uganda	X				X	X	3
	Zimbabwe	X	X			X	X	4
América Latina y el Caribe	Argentina	X	X		X			3
	México	X			X		X	3
	Uruguay	X	X				X	3
Asia y el Pacífico	India		X			X	X	3
	Jordania		X			X	X	3
	Líbano	X	X		X	X		4
	Sri Lanka		X			X	X	3
Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)	Australia	X				X	X	3
	Bélgica	X	X		X	X		4
	Canadá	X			X	X	X	4
	Dinamarca		X		X	X		3
	España	X	X		X	X	X	5
	Francia	X	X		X	X	X	5
	Irlanda	X	X	X		X		4
	Italia	X	X	X	X	X	X	6
	Nueva Zelandia		X			X	X	3
	Países Bajos	X	X			X		3
	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	X				X	X	3
Europa Oriental	Bulgaria	X	X		X			3
	Rumania		X		X		X	3

Anexo XVII**Número de funcionarios de categoría superior o instancias decisorias procedentes de Estados Miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019****Sin funcionarios de categoría superior**

Indonesia
Singapur

Menos de diez funcionarios de categoría superior

Arabia Saudita
Irán (República Islámica del)
Israel
Polonia
Turquía
Venezuela (República Bolivariana de)

Más de 10 y menos de 50 funcionarios de categoría superior

Brasil
Federación de Rusia
República de Corea

Más de 50 y menos de 100 funcionarios de categoría superior

China
Japón

Más de 200 funcionarios de categoría superior

Estados Unidos de América

Anexo XVIII

Número de funcionarios de categoría superior o instancias decisorias procedentes de Estados Miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2019

Menos de 15 funcionarios de categoría superior

Bulgaria
Etiopía
Ghana
Jordania
Nueva Zelanda
Rumania
Senegal
Sri Lanka
Túnez
Uruguay
Zimbabwe

De 15 a menos de 35 funcionarios de categoría superior

Argentina
Camerún
Dinamarca
Egipto
Irlanda
Líbano
México
Sudáfrica
Uganda

De 35 a menos de 100 funcionarios de categoría superior

Australia
Bélgica
Canadá
España
India
Kenya
Países Bajos

100 o más funcionarios de categoría superior

Francia
Italia
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Anexo XIX

**Países que no tienen personal en diez o más organizaciones
sin directrices oficiales en materia de distribución geográfica
al 31 de diciembre de 2019**

<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Número de organizaciones (de 17)</i>
África	Angola	11
	Cabo Verde	12
	Comoras	10
	Djibouti	12
	Eswatini	11
	Gabón	12
	Gambia	10
	Guinea-Bissau	12
	Guinea Ecuatorial	15
	Lesotho	10
	Liberia	10
	Libia	10
	Santo Tomé y Príncipe	13
	Seychelles	14
	Somalia	10
	América Latina y el Caribe	Antigua y Barbuda
Bahamas		15
Barbados		11
Belice		11
Cuba		10
Dominica		13
Granada		14
Guyana		10
Nicaragua		10
Paraguay		13
Saint Kitts y Nevis		17
San Vicente y las Granadinas		14
Santa Lucía		15
Asia y el Pacífico	Suriname	12
	Bahrein	15
	Brunei Darussalam	14
	Emiratos Árabes Unidos	10
	Islas Marshall	16
	Islas Salomón	14
	Kiribati	13
	Kuwait	12
	Maldivas	14
	Micronesia (Estados Federados de)	14
	Myanmar	10

<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Número de organizaciones (de 17)</i>
	Nauru	15
	Omán	15
	Palau	15
	Papua Nueva Guinea	13
	Qatar	15
	República Democrática Popular Lao	10
	República Popular Democrática de Corea	10
	Samoa	13
	Singapur	12
	Timor-Leste	13
	Tonga	15
	Turkmenistán	10
	Tuvalu	15
	Vanuatu	14
	Yemen	10
Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)	Andorra	11
	Islandia	11
	Liechtenstein	12
	Malta	11
	Mónaco	15
	San Marino	14
Europa Oriental	Azerbaiyán	11
	Eslovenia	11
	Estonia	13
	Montenegro	12

Anexo XX

Grado de representación regional entre los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2019

<i>Organización</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa Oriental</i>	<i>América Latina y el Caribe</i>	<i>Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)</i>	<i>Otros Estados</i>	<i>Total</i>
ACNUR	1 139 (30,8 %)	625 (16,9 %)	252 (6,8 %)	149 (4,0 %)	1 534 (41,4 %)	4 (0,1 %)	3 703
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	3 (10,7 %)	8 (28,6 %)	1 (3,6 %)	6 (21,4 %)	10 (35,7 %)	0 (0,0 %)	330
Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	24 (13,3 %)	35 (19,3 %)	27 (14,9 %)	12 (6,6 %)	83 (45,9 %)	0 (0,0 %)	455
FAO	173 (15,4 %)	234 (20,8 %)	95 (8,5 %)	145 (12,9 %)	476 (42,3 %)	1 (0,1 %)	1 124
FIDA	140 (21,4 %)	88 (13,4 %)	6 (0,9 %)	56 (8,5 %)	365 (55,7 %)	0 (0,0 %)	45
ITC	34 (14,5 %)	34 (14,5 %)	24 (10,3 %)	24 (10,3 %)	117 (50,0 %)	1 (0,4 %)	234
OACI	48 (19,7 %)	37 (15,2 %)	12 (4,9 %)	39 (16,0 %)	108 (44,3 %)	0 (0,0 %)	244
OIT	159 (12,7 %)	205 (16,4 %)	60 (4,8 %)	136 (10,9 %)	690 (55,2 %)	0 (0,0 %)	1 250
OMI	37 (13,1 %)	36 (12,8 %)	17 (6,0 %)	26 (9,2 %)	166 (58,9 %)	0 (0,0 %)	552
OMPI	59 (10,7 %)	115 (20,8 %)	49 (8,9 %)	42 (7,6 %)	287 (52,0 %)	0 (0,0) ^a	655
OMS	782 (25,3 %)	673 (21,8 %)	189 (6,1 %)	90 (2,9 %)	1 351 (43,7 %)	8 (0,3 %)	3 093
OMT	3 (6,7 %)	8 (17,8 %)	6 (13,3 %)	5 (11,1 %)	23 (51,1 %)	0 (0,0 %)	550
ONU-Mujeres	103 (18,7 %)	97 (17,6 %)	26 (4,7 %)	32 (5,8 %)	289 (52,5 %)	3 (0,5 %)	28
ONUSIDA	102 (30,9 %)	46 (13,9 %)	26 (7,9 %)	23 (7,0 %)	133 (40,3 %)	0 (0,0 %)	181
OPS	5 (1,1 %)	9 (2,0 %)	0 (0,0 %)	284 (62,4 %)	157 (34,5 %)	0 (0,0 %)	41 665
PMA	434 (27,4 %)	265 (16,7 %)	68 (4,3 %)	64 (4,0 %)	755 (47,6 %)	0 (0,0 %)	1 586
PNUD ^a	2 552 (35,7 %)	2 091 (29,2 %)	489 (6,8 %)	762 (10,7 %)	1 259 (17,6 %)	0 (0,0 %)	7 153
Secretaría de las Naciones Unidas	2 716 (20,3 %)	2 254 (16,8 %)	1 037 (7,7 %)	1 024 (7,6 %)	6 347 (47,3 %)	34 (0,3 %)	13 412
UNESCO	134 (21,1 %)	130 (20,5 %)	55 (8,7 %)	69 (10,9 %)	243 (38,3 %)	3 (0,5 %)	634
UNFPA	228 (29,9 %)	144 (18,9 %)	25 (3,3 %)	52 (6,8 %)	312 (40,9 %)	2 (0,3 %)	763

<i>Organización</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa Oriental</i>	<i>América Latina y el Caribe</i>	<i>Europa Occidental y otros Estados (incluida América del Norte)</i>	<i>Otros Estados</i>	<i>Total</i>
UNICEF	1 286 (28,7 %)	861 (19,2 %)	180 (4,0 %)	242 (5,4 %)	1 903 (42,4 %)	15 (0,3 %)	4 487
UNOPS	91 (14,3 %)	114 (18,0 %)	49 (7,7 %)	38 (6,0 %)	334 (52,6 %)	9 (1,4 %)	635
UNRWA	15 (8,5 %)	38 (21,6 %)	10 (5,7 %)	1 (0,6 %)	112 (63,6 %)	0 (0,0 %)	176
UPU	21 (22,6 %)	11 (11,8 %)	9 (9,7 %)	12 (12,9 %)	40 (43,0 %)	0 (0,0 %)	93
Total	10 288	8 158	2 712	3 333	17 094	80	41 665
Porcentaje	24,7	19,6	6,5	8,0	41,0	0,2	100,0

^a El grupo del personal puede incluir funcionarios de otras categorías, además de personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

Anexo XXI

**Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores
(P-1 a categorías sin clasificar) en el régimen común de las Naciones Unidas:
tendencias de 2007 a 2017^a**

Año	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar			Total									
	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)	Hom- bres	Mujeres (porcen- taje)							
2007	71	81	53	1 407	1 742	55	3 874	2 881	43	4 962	2 774	36	3 708	1 575	30	1 260	473	27	404	122	23	172	56	25	15 858	9 704	38,0
2008	59	67	53	1 363	1 690	55	3 869	3 058	44	5 155	2 949	36	3 792	1 727	31	1 262	509	29	423	147	26	186	60	24	16 109	10 207	38,8
2009	68	80	54	1 473	1 975	57	4 347	3 531	45	5 528	3 331	38	3 979	1 843	32	1 319	534	29	427	155	27	180	65	27	17 321	11 514	39,9
2010	51	77	60	1 467	1 968	57	4 630	3 805	45	5 731	3 569	38	4 040	1 879	32	1 296	561	30	417	144	26	177	79	31	17 809	12 082	40,4
2011	48	75	61	1 477	1 965	57	4 816	4 027	46	5 947	3 805	39	4 125	2 004	33	1 295	565	30	430	158	27	182	78	30	18 320	12 677	40,9
2012	43	75	64	1 418	1 902	57	4 986	4 185	46	6 021	3 975	40	4 123	2 095	34	1 304	594	31	423	167	28	194	78	29	18 512	13 071	41,4
2013	58	71	55	1 417	1 917	57	5 208	4 270	45	6 029	4 092	40	4 114	2 116	34	1 268	606	32	405	174	30	194	72	27	18 693	13 318	41,6
2014	63	92	59	1 449	1 943	57	5 243	4 275	45	6 090	4 164	41	4 087	2 215	35	1 244	611	33	394	174	31	198	76	28	18 768	13 550	41,9
2015	61	95	61	1 464	1 984	58	5 288	4 407	45	6 070	4 363	42	4 046	2 281	36	1 138	573	33	380	169	31	221	81	27	18 668	13 953	42,8
2016	67	111	62	1 621	2 176	57	5 642	4 770	46	6 490	4 657	42	4 142	2 375	36	1 226	630	34	349	168	33	218	76	26	19 755	14 963	43,1
2017	83	140	63	1 565	2 129	58	5 432	4 791	47	6 399	4 842	43	4 040	2 427	38	1 254	685	35	393	204	34	180	91	34	19 346	15 309	44,2

^a Los datos correspondientes al período comprendido entre 2007 y 2014 proceden de los informes anuales de la JJE sobre estadísticas de recursos humanos (véase <https://unsceb.org/human-resources-statistics>) y comprenden al personal con contratos de un año o más. Los datos correspondientes a 2014 y años posteriores comprenden al personal con nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo.

Anexo XXII

Aplicación de políticas y medidas para el logro del equilibrio de género, por organización, al 1 de enero de 2020

Política/medida	ACNUR	Comisión Prepara- toria de la Organiza- ción del Tratado de Prohibición de los Ensayos Nucleares	FAO	FIDA	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONU- Mujeres	ONUSID A	OPS	PMA	PNUD	Secretaría de las Naciones Unidas	UIT	UNESCO	UNFPA	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU	Total
A. Contratación																									
1. Medidas especiales para lograr el equilibrio de género																									
	X		X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	18
2. Concesión de autoridad a los órganos de examen para revocar las decisiones de selección cuando un hombre cualificado es seleccionado en vez de una mujer igualmente cualificada																									
	X		X					X						X	X						X	X			7
3. Medidas de planificación de los recursos humanos sobre equilibrio de género																									
					X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	16
4. Iniciativas de búsqueda selectiva para lograr el equilibrio de género																									
	X		X		X				X	X		X			X				X	X	X	X	X	X	13
5. Iniciativas de promoción para lograr el equilibrio de género																									
	X			X		X	X	X	X	X				X			X	X	X	X	X	X	X	X	14
B. Selección, ascensos y asignación estratégica para puestos de categoría superior																									
6. Medidas especiales para lograr el equilibrio de género																									
	X		X		X	X	X		X	X	X			X			X	X	X	X	X	X	X	X	16
7. Concesión de autoridad a los órganos de examen para revocar las decisiones de selección cuando un hombre cualificado recibe un ascenso en vez de una mujer igualmente cualificada																									
			X											X							X				3

Política/medida	ACNUR	Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	FAO	FIDA	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONU-	ONUSID	OPS	PMA	PNUD	Secretaría de las Naciones Unidas	UIT	UNESCO	UNFPA	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU	Total	
													Mujeres	A													
8. Medidas de planificación de los recursos humanos sobre equilibrio de género	X				X		X	X			X	X		X		X		X	X		X	X		X		13	
C. Políticas de retención																											
9. Programas de orientación inicial	X		X		X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X		X	X		18	
10. Herramientas para la gestión de talentos			X		X		X	X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X	X	X	X	16	
11. Programas de mentoría y asesoramiento	X				X	X		X		X	X			X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	16	
12. Programas de desarrollo de la capacidad de gestión	X		X		X		X	X	X	X	X		X		X	X			X	X	X	X	X	X	X	18	
13. Programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo	X				X		X	X		X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	17	
14. Actividades de <i>coaching</i> sobre la carrera profesional	X					X		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	16	
15. Actividades de desarrollo profesional para las mujeres en puestos de gestión de nivel medio			X				X	X	X	X	X				X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	15	
D. Políticas de retención y conciliación de la vida laboral y personal																											
16. Modalidades de trabajo flexible	X				X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	22	
17. Escalonamiento de los horarios de trabajo	X	X				X			X	X		X	X	X	X		X				X	X	X			14	
18. Licencia de maternidad	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	24	
19. Licencia de paternidad	X	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	22	
20. Servicios de guardería					X	X		X		X						X			X		X				X	9	
21. Políticas de lactancia materna		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	23	

Política/medida	ACNUR	Autoridad Inter-nacional de los Fondos Marinos	Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	FAO	FIDA	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONU- Mujeres	ONUSID A	OPS	PMA	PNUD	Secretaría de las Naciones Unidas										Total
																		UIT	UNESCO	UNFPA	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU				
22. Licencia familiar (para el cuidado de los hijos o por emergencia familiar)	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24	
23. Licencia por adopción	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	23	
24. Trabajo a tiempo parcial	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21	
25. Trabajo compartido	X			X	X				X		X					X						X	X		X	9		
26. Política de empleo de los cónyuges				X	X		X					X			X	X	X				X		X	X	X	X	12	
27. Obligatoriedad de las entrevistas de fin de servicio	X			X	X	X	X				X	X			X		X				X	X		X		X	13	
28. Licencia especial sin sueldo después de la maternidad (para el cuidado de los hijos o por emergencia familiar)	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X	22	
29. Licencia parental adicional como licencia especial con sueldo completo	X			X	X			X			X		X	X		X					X	X				X	11	
E. Sensibilización sobre las cuestiones de género y las normas de conducta																												
30. Integración de la perspectiva de género en los programas y políticas	X	X		X	X	X	X	X		X	X		X			X	X			X	X	X	X	X	X	X	20	
31. Programas de sensibilización sobre las cuestiones de género (incluida la capacitación)	X	X		X	X	X	X	X		X	X		X			X	X			X	X	X	X	X	X	X	19	
32. Formación obligatoria sobre prejuicios inconscientes				X			X	X									X			X	X	X	X				8	
33. Políticas sobre discriminación, acoso y abuso	X	X		X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	23	
34. Políticas sobre el acoso, incluido el acoso sexual	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	24	

<i>Política/medida</i>	ACNUR	<i>Autoridad Inter-nacional de los Fondos Marinos</i>	<i>Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares</i>	FAO	FIDA	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONU- Mujeres	ONUSID A	OPS	PMA	PNUD	<i>Secretaría de las Naciones Unidas</i>	UIT	UNESCO	UNFPA	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU	Total	
35. Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales	X	X		X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X			X	X	X	X	X	X	19	
36. Programas de mediación para tratar los problemas de acoso (incluidos el ombudsman, la Oficina de Ética y la protección contra las represalias)	X			X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X		X	19	
F. Seguimiento y rendición de cuentas																											
37. Establecimiento de metas para lograr el equilibrio de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores	X			X	X	X	X	X		X	X			X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	18	
38. Exámenes anuales para evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos en materia de equilibrio de género	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X		X	X	X	X		19	
39. Auditorías de género anuales								X						X	X	X	X		X		X			X	X	9	
40. Presentación de información al órgano rector sobre las metas de género	X			X	X	X	X	X		X	X			X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	20	
41. Auditorías de la gestión	X			X	X		X	X		X	X	X	X	X		X	X		X		X		X	X	X	18	
42. Presentación de informes correspondientes al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres	X			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	21	

Política/medida	ACNUR	Autoridad Inter-nacional de los Fondos Marinos	Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares	FAO	FIDA	ITC	OACI	OIT	OMI	OMPI	OMS	OMT	ONU-	ONUSID	OPS	PMA	PNUD	Secretaría de las Naciones Unidas	UIT	UNESCO	UNFPA	UNICEF	UNOPS	UNRWA	UPU	Total
													Mujeres	A												
43. Procedimientos para mantener un sistema de control en el proceso de selección de personal	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X		20
44. Sistemas de calificación en materia de género y diversidad	X					X	X			X	X						X	X				X	X	X		10
45. Exigencia de responsabilidades al personal directivo por el logro de los objetivos de género establecidos en su unidad, sección, división u organización a través de su evaluación anual de la actuación profesional				X		X		X			X						X	X	X			X	X	X		10
46. Nombramiento de un coordinador de cuestiones de género para la plantilla ^a	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	24

Fuente: Respuestas recibidas de las organizaciones en 2020.

^a Categoría de los coordinadores de cuestiones de género según la organización: P-5 (Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares); D-1 y P-2 (FAO); P-5 (OACI); P-5 (FIDA); D-1 (OIT); P-5 (OMI); P-4 y P-3 (ITC); P-4 (UIT); P-4 (OPS); Cuadro Orgánico (Secretaría de las Naciones Unidas); P-4 (ONUSIDA); D-1 (PNUD); P-4 (UNESCO); P-5 y P-4 (UNFPA); P-5 (ACNUR); D-1 (UNICEF); D-2 y P-5 (UNOPS); P-4 (UNRWA); D-1 (ONU-Mujeres); P-2 (OMT); P-3 (UPU); Consultor (PMA); D-1 y P-5 (OMS); y P-4 (OMPI).