



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2024

Asamblea General

Documentos Oficiales

Septuagésimo noveno período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2024



Naciones Unidas • Nueva York, 2024

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*

Capítulo	Página
Abreviaciones	10
Glosario de términos técnicos	12
Carta de envío	13
Resumen de las recomendaciones formuladas en 2023-2024 por 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	14
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes	16
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones formuladas en 2023-2024 por la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común.	17
I. Cuestiones de organización.	18
A. Aceptación del Estatuto	18
B. Composición	18
C. Períodos de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y asuntos examinados	19
D. Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2025–2026.	19
II. Presentación de informes y seguimiento	20
A. Examen de cuestiones relativas al régimen común de las Naciones Unidas por la Asamblea General en su septuagésimo octavo período de sesiones	20
B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General.	22
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal.	26
A. Examen de las normas de conducta: informe del grupo de trabajo.	26
B. Resultados principales de la encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio	29
C. Encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio: principales conclusiones sobre el Cuadro Orgánico y categorías superiores.	37
D. Diversidad: seguimiento de la distribución por edades de la fuerza de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas.	44

* El índice debe leerse junto con el cuadro titulado “Temas tratados en los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondientes a 2023 y 2024”.

IV.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	55
A.	Diversidad: seguimiento de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas	55
B.	Diversidad: 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.	65
C.	Escala de sueldos básicos/mínimos	74
D.	Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	75
E.	Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 45º período de sesiones y programa provisional del 46º período de sesiones.	77
F.	Subsidio de educación: examen de la cuantía	81
G.	Examen amplio del paquete de remuneración	85
1.	Informe del grupo de trabajo 1: examen amplio del paquete de remuneración	85
2.	Informe del grupo de trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación	92
3.	Informe del grupo de trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno	100
V.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local	110
A.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston.	110
B.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Roma	110
VI.	Condiciones de servicio sobre el terreno	112
A.	Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E que no hayan sido designados como no aptos para familias: ajuste de la cuantía (seguimiento)	112
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2025-2026	117
II.	Aplicación del marco de licencia parental aprobado por la Comisión de Administración Pública Internacional en 2022.	119
III.	Aplicación de las enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (resolución 77/256 A de la Asamblea General).	121
IV.	Aplicación de las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad y la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1 de enero de 2024	122
V.	Aspectos más destacados de las principales conclusiones de la encuesta mundial del personal de 2023 de la CAPI	123
VI.	Distribución por edades de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2023.	128
VII.	Distribución por edades del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por organización, al 31 de diciembre de 2023	129

VIII.	Distribución por edades del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, por organización, al 31 de diciembre de 2023	130
IX.	Distribución por edades del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, por categoría y género, al 31 de diciembre de 2023	131
X.	Distribución por categoría del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por organización, al 31 de diciembre de 2023	132
XI.	Distribución por edades 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 2023	133
XII.	Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, por región, al 31 de diciembre de 2023	134
XIII.	Promedio de edad del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2023.	135
XIV.	Promedio de edad en la fecha de ingreso del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en todas las categorías, por género, en 2023	136
XV.	Representación regional de pasantes y personal subalterno del Cuadro Orgánico al 31 de diciembre de 2023.	137
XVI.	Estados miembros no representados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023	139
XVII.	Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023	141
XVIII.	Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023	142
XIX.	Número de funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias procedentes de Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023	143
XX.	Número de funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias procedentes de Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023	144
XXI.	Países que no tienen personal en cinco o más organizaciones sin directrices oficiales en materia de distribución geográfica al 31 de diciembre de 2023	145
XXII.	Diversidad regional entre los funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias al 31 de diciembre de 2023.	147
XXIII.	Diversidad regional entre los funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias al 31 de diciembre de 2023.	148
XXIV.	Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a categorías sin clasificar) en el sistema de las Naciones Unidas (2011 a 2021)	149
XXV.	Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por entidad, al 31 de diciembre de 2021.	150
XXVI.	Aplicación de políticas y medidas para el logro del equilibrio de género, al 1 de enero de 2024.	152
XXVII.	Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (con efecto a partir del 1 de enero de 2025).	155

XXVIII.	Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo	157
XXIX.	Conclusiones del grupo de trabajo 1: revisión exhaustiva del paquete retributivo.	158
XXX.	Informe del grupo de trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación	162
XXXI.	Informe del grupo de trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno . .	165
XXXII.	Escala de sueldos netos y prestación por familiar a cargo recomendadas para el personal de contratación local en Kingston	168
XXXIII.	Escala de sueldos netos y prestaciones por familiar a cargo recomendadas para el personal de contratación local en Roma	169

Temas tratados en los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondientes a 2023 y 2024

Con el fin de facilitar el examen simultáneo que se espera que haga la Asamblea General de los informes de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondientes a 2023 y 2024, en el cuadro que figura a continuación se presenta una lista completa de los temas tratados por la Comisión durante esos dos años y se indican los párrafos pertinentes en que se hace referencia a ellos en el presente informe, correspondiente a 2024, y en el informe correspondiente a 2023 ([A/78/30](#)). En el caso de los resúmenes de las recomendaciones de la Comisión y de las consecuencias financieras consiguientes se sigue un enfoque similar y se hace referencia a los informes correspondientes a 2024 y 2023 y se indica, según corresponda, si las recomendaciones formuladas en 2023 fueron revisadas o sustituidas por otras en 2024.

<i>Tema</i>	<i>Párrafos</i>	
	<i>Informe de 2023 (A/78/30)</i>	<i>Informe de 2024 (A/79/30)</i>
Cuestiones de organización	1 a 7	1 a 7
Aceptación del Estatuto	1 a 3	1 a 3
Composición	4	4
Períodos de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y asuntos examinados	5 a 6	5 a 6
Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2025-2026	n. a.	7
Presentación de informes y seguimiento	8 a 28	8 a 34
Examen de cuestiones relativas al régimen común de las Naciones Unidas por la Asamblea General en su septuagésimo octavo período de sesiones	n. a.	8 a 17
Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General	19 a 28	18 a 34
Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo séptimo período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional	8 a 18	n. a.
Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	n. a.	35 a 135
Examen de las normas de conducta: informe del grupo de trabajo	n. a.	35 a 50
Resultados principales de la encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio	n. a.	51 a 76
Encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio: principales conclusiones sobre el Cuadro Orgánico y categorías superiores	n. a.	77 a 101
Diversidad: seguimiento de la distribución por edades de la fuerza de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas	n. a.	102 a 135
Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	29 a 126	136 a 323

Tema	Párrafos	
	Informe de 2023 (A/78/30)	Informe de 2024 (A/79/30)
Diversidad: seguimiento de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas	n. a.	136 a 167
Diversidad: 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	n. a.	168 a 196
Escala de sueldos básicos/mínimos	29 a 35	197 a 203
Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	46 a 52	204 a 211
Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informes y programas del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	53 a 64	212 a 227
Examen amplio del paquete de remuneración	87 a 107	244 a 323
Informe del grupo de trabajo 1: examen amplio del paquete de remuneración	n. a.	244 a 266
Informe del grupo de trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación	n. a.	267 a 291
Informe del grupo de trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno	n. a.	292 a 323
Remuneración pensionable: examen de la escala común de contribuciones del personal	36 a 45	n. a.
Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informe sobre la posibilidad de utilizar datos externos para las encuestas sobre los gastos del personal y otros elementos pertinentes de la próxima ronda de estudios del costo de la vida	65 a 75	n. a.
Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: estudio de la viabilidad y las repercusiones de establecer un índice del ajuste por lugar de destino específico para Berna	76 a 86	n. a.
Prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo: respuesta a la resolución 77/256 B de la Asamblea General	108 a 126	n. a.
Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local	127 a 135	324 a 329
Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston	n. a.	324 a 326
Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Roma	n. a.	327 a 329
Estudio de la viabilidad y las repercusiones de establecer una escala de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales específica para Berna	127 a 133	n. a.
Cuadro de Oficiales de Seguridad: condiciones de servicio	134	n. a.

Tema	Párrafos	
	Informe de 2023 (A/78/30)	Informe de 2024 (A/79/30)
Personal nacional del Cuadro Orgánico: condiciones de servicio	135	n. a.
Condiciones de servicio sobre el terreno	136 a 227	330 a 344
Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E que no hayan sido designados como no aptos para familias: ajuste de la cuantía (seguimiento)	n. a.	330 a 344
Metodología de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida: estudio sobre las mejores prácticas	136 a 153	n. a.
Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía	154 a 168	n. a.
Incentivo por movilidad: examen de la cuantía	169 a 190	n. a.
Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía	191 a 212	n. a.
Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía	213 a 227	n. a.

Abreviaciones

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
COVID-19	Enfermedad por coronavirus
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
ONU Turismo	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
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 16 de agosto de 2024 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 50° 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 **Djatta**
Presidente

Resumen de las recomendaciones formuladas en 2023-2024 por 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

<i>Párrafo de referencia</i>		
<i>Informe de 2023</i>	<i>Informe de 2024</i>	<i>Tema</i>
		A. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores
		1. Escala de sueldos básicos/mínimos
35 y anexo III	203 a) y b) y anexo XXVII	La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2025, 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 XXVII del presente informe y representan un ajuste del 9,50 %, 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 remuneración neta. La recomendación refleja la variación acumulada de los sueldos de la administración pública utilizada como referente en los dos años del período 2023-2024.
		2. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos
52 a) y anexo V	211 a) y anexo XXVIII	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 comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C. en el año civil 2024 se sitúa en 116,9.
		3. Prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo: examen de la metodología y la cuantía
125		<p>La Comisión reitera su recomendación a la Asamblea General de que, tras realizar un examen de la viabilidad de aplicar una metodología dependiente del nivel de recursos, a partir del 1 de enero de 2024:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Se fije la prestación por hijo a cargo en 3.322 dólares anuales;b) Se fije la prestación por hijo con discapacidad en 6.644 dólares anuales;c) Se fije la prestación por familiar secundario a cargo en 1.163 dólares anuales;d) En los lugares de destino con monedas fuertes, las cuantías en dólares de los Estados Unidos de las prestaciones establecidas en los apartados a) y b) se conviertan a la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación y se mantengan sin cambios hasta el siguiente examen bienal;e) Se reduzcan las prestaciones por familiares a cargo en el monto de cualquier pago directo que el funcionario reciba de un Gobierno por los familiares que tenga a su cargo;

<i>Párrafo de referencia</i>		
<i>Informe de 2023</i>	<i>Informe de 2024</i>	<i>Tema</i>
		f) Se suprima cualquier medida de transición que siga en vigor como resultado de la metodología revisada de 1 de enero de 2009, de conformidad con la decisión adoptada previamente por la Comisión de suprimir dichas medidas de transición tras completar dos ciclos de revisión (A/63/30 , párr. 129 d)).
		4. Subsidio de educación: examen de la cuantía
243 a)		La Comisión recomienda a la Asamblea General que, a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2025, se apliquen la escala móvil de reembolso revisada y la suma fija para gastos de internado que figuran en los párrafos 243 a) i) y ii), respectivamente.
		5. Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E que no hayan sido designados como no aptos para familias: ajuste de la cuantía (seguimiento)
344 a)		La Comisión recomienda a la Asamblea General la continuación del programa piloto hasta la conclusión del examen amplio del paquete de remuneración.

Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes

<i>Párrafo de referencia</i>		<i>Tema</i>
<i>Informe de 2023</i>	<i>Informe de 2024</i>	
		Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local
		1. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston
324 a 326 y anexo XXXII		Como parte de sus responsabilidades en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Kingston y recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Kingston las escalas de sueldos resultantes que figuran en el anexo XXXII.
		2. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Roma
327 a 329 y anexo XXXIII		Como parte de sus responsabilidades en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su Estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Kingston y recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Kingston las escalas de sueldos resultantes que figuran en el anexo XXXII.

Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones formuladas en 2023-2024 por la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común

<i>Párrafo de referencia</i>		
<i>Informe de 2023</i>	<i>Informe de 2024</i>	<i>Tema</i>
		A. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores
		1. Escala de sueldos básicos/mínimos
32 y anexo III	200 a) y b) y anexo XXVII	Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión de aumentar la escala de sueldos básicos/mínimos, que figura en el anexo XXVII del presente informe, se estimaron aproximadamente en 5,263 millones de dólares por año para todo el sistema.
		2. Prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo: examen de la metodología y la cuantía
124		Las consecuencias financieras derivadas de la metodología propuesta se estimaron en 16,2 millones de dólares por año para todo el sistema.
		3. Subsidio de educación: examen de la cuantía
	243 a)	Las consecuencias financieras derivadas del aumento de la escala móvil de reembolso en un 5,14 % y de la suma fija para gastos de internado en un 8,37 %, a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2025, se estimaron en 1,95 millones de dólares y 1,45 millones de dólares por año, respectivamente, para todo el sistema.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del Estatuto

1. En el artículo 1 del Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, 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.

3. Tras la aprobación por la Asamblea General, en su resolución [77/256 A](#), de 30 de diciembre de 2022, de las enmiendas a los artículos 10 y 11 del Estatuto de la CAPI, los órganos rectores de las organizaciones miembros están en proceso de aceptar dichas enmiendas. En el anexo III del presente informe figura una lista de las organizaciones que han notificado por escrito al Secretario General su aceptación de las enmiendas, de conformidad con el artículo 1.3 del Estatuto.

B. Composición

4. La composición de la Comisión en 2024 es la siguiente:

Presidencia:

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

Vicepresidencia:

Bogusław Winid (Polonia)*** (Vicepresidente)**

Miembros:

Andrew Bangali (Sierra Leona)***

Xavier Bellmont Roldán (España)***

Claudia Angélica Bueno Reynaga (México)**

Spyridon Flogaitis (Grecia)**

Igor Golubovskiy (Federación de Rusia)*

Misako Kaji (Japón)**

Pan-Suk Kim (República de Corea)*

Ali Kurer (Libia)***

Jeffrey Mounts (Estados Unidos de América)**

Shauna Olney (Canadá)**

João Vargas (Brasil)***

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI, ONU Turismo, 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.

Xiaochu Wang (China)*
El Hassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2024.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2025.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2026.

C. Períodos de sesiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y asuntos examinados

5. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2024: el 97º, celebrado en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 5 al 15 de marzo, y el 98º, celebrado en la sede de la FAO en Roma del 15 al 26 de julio de 2024.

6. 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 analizan 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 de Administración Pública Internacional para 2025-2026

7. El programa de trabajo de la Comisión para 2025-2026 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Examen de cuestiones relativas al régimen común de las Naciones Unidas por la Asamblea General en su septuagésimo octavo período de sesiones

8. La Comisión tuvo ante sí una nota de su secretaría sobre el examen realizado por la Asamblea General en su septuagésimo octavo período de sesiones de dos temas relativos al régimen común: i) el informe anual de la CAPI correspondiente a 2023; y ii) el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas. Aunque ni la CAPI ni su secretaría participaron directamente en la elaboración ni en la presentación del informe sobre la estructura jurisdiccional, que corrió a cargo de las Naciones Unidas, los pormenores de su examen por la Asamblea se incluyeron también en la nota, habida cuenta de su posible efecto en la labor de la CAPI.

9. En cuanto al informe anual de la Comisión, la Asamblea General, a pesar de las numerosas aclaraciones sobre diversos temas que se le facilitaron tanto oralmente como por escrito, decidió tras amplias deliberaciones no tomar ninguna medida al respecto. Debido a ello, los temas incluidos en el artículo 10 del Estatuto de la CAPI, como el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos y el ajuste de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo, quedaron pendientes hasta que la Asamblea los examinara de nuevo en una fecha posterior. En el caso de los temas incluidos en el artículo 11 b) del Estatuto, como el ajuste de las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad y la prestación por peligrosidad, se procedió a su aplicación, con efectos a partir del 1 de enero de 2024, conforme a lo decidido por la Comisión. Por lo que respecta a los demás temas que figuraban en el informe anual, como el examen amplio del paquete de remuneración, el ajuste por lugar de destino y otros asuntos, los trabajos prosiguieron según lo acordado por la Comisión, de conformidad con su Estatuto y su programa de trabajo.

10. En relación con el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas, se recordó que dicho examen se había iniciado a raíz de una serie de sentencias definitivas del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo que habían anulado el pago de los importes del ajuste por lugar de destino calculados de conformidad con los multiplicadores del ajuste por lugar de destino establecidos por la CAPI para Ginebra en 2017. En 2019 la Asamblea General aprobó la resolución [74/255 B](#), en la que observó con preocupación el reto que suponía tener dos tribunales administrativos independientes con competencia concurrente entre las organizaciones del régimen común y solicitó al Secretario General que llevara a cabo un examen de la estructura jurisdiccional del régimen común y le presentara las conclusiones del examen y sus recomendaciones. El Secretario General elaboró tres informes sobre la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas: [A/75/690](#), [A/77/222](#) y [A/78/154](#). Tras haber examinado el segundo informe ([A/77/222](#)), la Asamblea, en su resolución [77/257](#), invitó al Secretario General a que completara la labor sobre los aspectos jurídicos y prácticos pendientes relativos a la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas y le solicitó que concluyera el examen de la estructura jurisdiccional del régimen común de las Naciones Unidas a más tardar el 31 de diciembre de 2023.

11. Tras examinar el tercer y último informe del Secretario General sobre el tema ([A/78/154](#)) en su septuagésimo octavo período de sesiones, la Asamblea decidió no tomar ninguna medida al respecto, con lo que, en opinión del Secretario General, se

daba por concluido el examen. No obstante, el Secretario General señaló en su informe que, si no se abordaba la cuestión, se estarían repitiendo los esfuerzos fallidos del pasado por resolver los problemas inherentes a la existencia de dos sistemas judiciales independientes (*ibid.*, párr. 76 e)).

Deliberaciones de la Comisión

12. La Red de Recursos Humanos de la JJE y las tres federaciones del personal tomaron nota del documento. La Red de Recursos Humanos no formuló comentarios u observaciones adicionales al respecto, pero las federaciones del personal sí expresaron preocupación por la inacción de la Asamblea General respecto de los temas relacionados con el régimen común. La FICSA reconoció con gratitud la aplicación de los temas incluidos en el artículo 11 b) del Estatuto de la Comisión y subrayó la importancia de la vigilancia y supervisión de esos asuntos. En opinión de la FICSA, esa medida proactiva de la Comisión demostraba el compromiso de la Comisión de abordar aspectos cruciales del paquete de remuneración. Las federaciones del personal expresaron su decepción por el hecho de que, una vez más, se hubiera aplazado el examen de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo.

13. La Comisión agradeció al Presidente y al Vicepresidente sus esfuerzos por garantizar un diálogo productivo con los Estados Miembros. Al mismo tiempo, muchos miembros expresaron su preocupación por el hecho de que la Asamblea General no hubiera adoptado ninguna medida sobre los temas relacionados con el régimen común. Esos miembros esperaban que la Asamblea estuviera dispuesta a volver a examinar los temas pendientes incluidos en el artículo 10 del Estatuto de la CAPI y a proporcionar orientación al respecto en su próximo período de sesiones.

14. Se informó a la Comisión de que, si bien había habido casos en el pasado en los que la Asamblea General no había adoptado ninguna medida sobre al menos algunos de los temas relacionados con el régimen común o había aplazado su examen hasta la continuación del período de sesiones³, en 2023 no había adoptado ninguna medida con respecto al informe de la Comisión en su conjunto. Sin cuestionar los motivos de esa decisión, algunos miembros de la Comisión indicaron que, si se convertía en un hecho más frecuente, la ausencia de una resolución de la Asamblea General podía tener consecuencias más graves para el ajuste acumulativo de los sueldos básicos/mínimos, así como para otros temas incluidos en el artículo 10 del Estatuto de la CAPI. A ese respecto, se expresó una especial preocupación por la falta de medidas con respecto al ajuste de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo. La cuantía básica de esas prestaciones llevaba 12 años congelada, a pesar de los considerables esfuerzos realizados por la Comisión y su secretaría para responder a las preocupaciones de la Asamblea, entre otras la mejora de la metodología y de las explicaciones sobre la justificación y las repercusiones de las distintas opciones.

15. Aunque la mayoría de los miembros expresaron su decepción por el hecho de que no se hubiera adoptado ninguna decisión sobre el informe de la Comisión, algunos consideraban que dicha inacción no era un reflejo de la labor realizada por la

³ Véanse la resolución 59/268 de la Asamblea General, en la que la Asamblea decidió aplazar su decisión sobre una parte del informe de la Comisión correspondiente a 2004 (A/59/30, vol. II), relativa al informe del Grupo encargado de Examinar el Fortalecimiento de la Administración Pública Internacional, y reanudó su examen en su sexagésimo primer período de sesiones (véase la resolución 61/239 de la Asamblea), y la resolución 60/248 (secc. XI) y la decisión 61/551 A de la Asamblea General, en que esta decidió aplazar hasta la continuación de su sexagésimo período de sesiones varios temas del programa, incluido el informe de la Comisión correspondiente a 2005.

Comisión. Varios miembros subrayaron que, si bien la recomendación de la Comisión debía esperar a la aprobación de la Asamblea General, las decisiones que había adoptado en virtud del artículo 11 debían ser aplicadas sin demora por las organizaciones. Aunque reiteraron la plena autoridad de la Asamblea sobre la Comisión, en su calidad órgano subsidiario, algunos miembros también señalaron que, para garantizar el éxito de la labor de la Comisión, era importante mantener un diálogo constructivo entre la Comisión y los Estados Miembros y asegurar que la Comisión recibiera orientaciones claras y coherentes de la Asamblea.

16. Por último, en relación con la estructura jurisdiccional del régimen común, los miembros de la Comisión expresaron su satisfacción por el hecho de que se hubiera revisado el Estatuto de la CAPI para evitar que se volvieran a plantear problemas con la cuestión del ajuste por lugar de destino, aunque algunos expresaron preocupación porque los riesgos inherentes de la actual estructura jurisdiccional seguían sin resolverse y esa situación podía dar lugar a inconsistencias en las decisiones de los dos tribunales independientes sobre otras cuestiones. Por su parte, otros consideraban que, teniendo en cuenta el importante avance que suponía la modificación del Estatuto para aclarar la jurisdicción de la Comisión, así como la existencia de una metodología más sólida para el ajuste por lugar de destino y la participación sistemática de los interesados en ese proceso, era menos probable que se presentaran recursos ante los tribunales.

Decisión de la Comisión

17. La Comisión:

- a) Reafirmó su compromiso de colaborar estrechamente con la Asamblea General para garantizar un régimen común sólido, unificado y sostenible;
- b) Subrayó que la recepción de orientaciones de la Asamblea General era fundamental para la labor de la Comisión;
- c) Decidió seguir vigilando los posibles efectos y riesgos para el régimen común derivados de la actual estructura jurisdiccional.

B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General

18. 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. La secretaría había distribuido un cuestionario para recabar información al que respondieron 24 organizaciones del régimen común⁴.

19. La información más reciente facilitada por las organizaciones sobre la aplicación del nuevo marco de licencia parental aprobado por la Comisión en 2022 ([A/77/30](#), párr. 92) figura en el anexo II del presente informe y la información sobre la aceptación de las modificaciones del Estatuto de la CAPI aprobadas por la Asamblea General en su resolución [77/256](#) A figura en el anexo III.

20. En su informe anual correspondiente a 2023, la Comisión había comunicado a la Asamblea General que, conforme al artículo 11 b) de su Estatuto, había decidido revisar las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por

⁴ La Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, la ONUDI, la OMI, la OMM y la UPU no respondieron.

movilidad y la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional y local.

21. Con respecto a la prestación por condiciones de vida difíciles, la Comisión había decidido, entre otras cosas, confirmar la decisión anterior que había adoptado en 2022 (A/77/30, párr. 219) de autorizar un aumento del 3,1 % de la prestación por condiciones de vida difíciles, pero con efecto a partir del 1 de enero de 2024 (A/78/30, párr. 168 a) y anexo VI).

22. La Comisión también había decidido, entre otras cosas, reafirmar su decisión de confirmar las cuantías del incentivo por movilidad indicadas en el cuadro 2 de su informe, con efecto a partir del 1 de enero de 2024 (*ibid.*, párr. 190 a)).

23. Además, la Comisión había decidido, entre otras cosas, actualizar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional a 1.698 dólares mensuales, con efecto a partir del 1 de enero de 2024, y actualizar la cuantía mensual de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local con efecto a partir del 1 de enero de 2024 (*ibid.*, párr. 212 a) y b)).

24. Se facilitó a la Comisión la información que se muestra en el anexo IV relativa a la aplicación de las citadas decisiones sobre las cuantías revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad y la prestación por peligrosidad. Todas las organizaciones a las que se aplicaban estas prestaciones (es decir, las que tenían personal en oficinas sobre el terreno) habían aplicado las cuantías revisadas conforme a las decisiones de la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

25. La Red de Recursos Humanos tomó nota del informe.

26. La FICSA acogió con beneplácito la aplicación del nuevo marco de licencia parental y su adopción por la mayoría de las organizaciones. También acogió con satisfacción que muchas de ellas hubieran decidido aplicar el marco de licencia parental con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2023. No obstante, el hecho de que unas pocas organizaciones no hubieran aplicado todavía el nuevo marco era preocupante. Asimismo, la FICSA acogió con beneplácito la aplicación de las nuevas cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad y la prestación por peligrosidad, algo que se debería haber hecho hacía tiempo. Esos derechos garantizaban la ventaja competitiva de las Naciones Unidas a la hora de atraer a personal para prestar servicio en lugares difíciles o peligrosos. Por ello, la FICSA esperaba que todas las organizaciones aplicaran en breve las cuantías revisadas.

27. El CCISUA dio las gracias a la Comisión por su informe y destacó que, además de las recomendaciones mencionadas, la cuestión de la armonización de los días de vacaciones entre los titulares de nombramientos temporales y los titulares de nombramientos de plazo fijo o continuos, concediendo 2,5 días a todos ellos, era una petición recurrente del personal y debía ser objeto de seguimiento ante la Asamblea General.

28. La UNISERV tomó nota de la información facilitada, incluida la relativa a la aplicación de la nueva licencia parental y de las cuantías revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad y la prestación por peligrosidad. La UNISERV dijo que la información acerca de las medidas adoptadas por las organizaciones sobre cuestiones de recursos humanos de las que se ocupaba la Comisión eran de gran interés para la UNISERV. Su clasificación en esferas temáticas esenciales, como la contratación, retención y selección, el desarrollo de las perspectivas de carrera, y el bienestar y deber de cuidado del personal, permitía a la

UNISERV hacer un seguimiento activo de los esfuerzos realizados en todo el sistema para mejorar el bienestar y la implicación del personal.

29. La Comisión observó los progresos realizados por las organizaciones del régimen común desde 2023, última fecha en que se había presentado información actualizada al respecto, en relación con la aplicación del nuevo marco de licencia parental y de las enmiendas del Estatuto de la CAPI que había aprobado la Asamblea General.

30. Se informó a la Comisión de que el Consejo de la FAO había hecho suyas las recomendaciones del Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos sobre el proyecto de enmienda del Estatuto de la CAPI y de que estaba previsto que la Conferencia de la FAO, que se reunía cada dos años, tomara medidas sobre esa cuestión en su próxima reunión, que se celebraría en 2025. La Comisión también observó que, aunque no había aceptado el Estatuto de la CAPI, el FIDA participaba en los trabajos de la Comisión de acuerdo con las disposiciones pertinentes en materia de personal especificadas en el Estatuto de la CAPI⁵.

31. En cuanto a la licencia parental, la Comisión se mostró alentada por los progresos realizados, pero esperaba que las organizaciones que aún no lo habían hecho tomaran medidas para aplicar plenamente el nuevo marco de licencia parental. A este respecto, la UNESCO aclaró que la organización había aplicado todas las disposiciones del nuevo marco de licencia parental con efecto a partir del 1 de enero de 2023 mediante medidas provisionales, a la espera de la aprobación oficial por su órgano rector. La Comisión también observó que, en la resolución [77/256](#), la Asamblea General le había solicitado una evaluación y un examen de la aplicación del marco de licencia parental que incluyera un análisis detallado de los datos de utilización, la satisfacción del personal, los gastos, la función incentivadora del nuevo marco y sus repercusiones en la fuerza de trabajo del régimen común, en particular en cuanto al atractivo del trabajo y la retención del personal. En respuesta a esa solicitud, la Comisión tenía previsto presentar un informe a la Asamblea en su octogésimo período de sesiones.

32. Con respecto a la aplicación retroactiva del marco de licencia parental, la Comisión observó que muchas organizaciones habían aplicado las disposiciones al personal que estaba disfrutando de la licencia parental el 1 de enero de 2023 y no solo a los que habían tenido hijos en esa fecha o después. Algunos miembros de la Comisión señalaron la necesidad de actuar con coherencia a la hora de aplicar retroactivamente cualquier revisión de elementos del paquete de remuneración, con independencia de que esas revisiones supusieran una mejora con respecto a las disposiciones vigentes. Por su parte, otros miembros de la Comisión señalaron que, en última instancia, la Comisión o la Asamblea General eran las que especificaban los calendarios y las modalidades de aplicación siempre que se revisaba alguna disposición del paquete de remuneración, ya fuera de carácter monetario o de otro tipo.

33. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por la falta de una resolución de la Asamblea General en 2023 relativa a los asuntos del régimen común de las Naciones Unidas. Al examinar la información facilitada por las organizaciones a título informativo sobre otras medidas en materia de recursos humanos que habían adoptado, algunos miembros de la Comisión tomaron nota de las medidas adoptadas en relación con las modalidades de trabajo a distancia. La Comisión señaló también que la cuestión de cualquier ajuste de los elementos relacionados con la remuneración se examinaría en los respectivos grupos de trabajo en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración que estaba en curso. Otros miembros de la Comisión

⁵ Véase ICSC/1/Rev.3, pág. 26.

observaron las importantes iniciativas puestas en marcha por las organizaciones en relación con la promoción de la diversidad y para hacer frente a la discriminación, el acoso y el abuso de autoridad.

Decisiones de la Comisión

34. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información presentada;
- b) Pedir a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que aceptasen y aplicasen sin demora las enmiendas de su Estatuto conforme a lo decidido por la Asamblea General en su resolución [77/256](#) A;
- c) Pedir a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que aplicasen plenamente y sin demora el nuevo marco de licencia parental, de conformidad con su decisión de 2022 ([A/77/30](#), párr. 92).

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Examen de las normas de conducta: informe del grupo de trabajo

35. En 2012, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación, la versión actualizada de las normas de conducta de la administración pública internacional. La Comisión también decidió que, tras su aprobación por la Asamblea General, solicitaría a las organizaciones que aplicaran las normas de conducta revisadas a partir del 1 de enero de 2013 (véase [A/67/30](#), párrs. 71 y 72 a)). En su resolución [67/257](#), la Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1 de enero de 2013, las normas de conducta revisadas de la administración pública internacional.

36. En su 94º período de sesiones, celebrado en 2022, la Comisión decidió emprender un examen de las normas de conducta, a fin de garantizar que siguieran respondiendo a las necesidades de las organizaciones, y crear un grupo de trabajo, integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y las federaciones del personal, que se encargaría de examinar las actuales normas de conducta de la CAPI y de formular propuestas para su revisión (véase [A/77/30](#), párr. 69). Con el fin de facilitar la revisión, se invitó a un representante técnico del Panel de Ética de las Naciones Unidas a participar en el grupo de trabajo.

37. El grupo de trabajo completó su examen en el curso de cuatro reuniones que se celebraron entre noviembre de 2022 y abril de 2024. Después de cada una de sus reuniones, el grupo de trabajo presentó a la Comisión un informe sobre la marcha de los trabajos. En su 98º período de sesiones, el grupo de trabajo presentó a la Comisión un informe que contenía, entre otras cosas, el proyecto de normas de conducta revisadas. Después de la última reunión del grupo de trabajo, el proyecto de normas revisadas se envió también a la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas para que formulara cualquier observación que considerara pertinente desde la perspectiva del marco jurídico de las Naciones Unidas. Las observaciones recibidas de la Oficina de Asuntos Jurídicos sobre las revisiones propuestas de las normas, en el contexto del marco jurídico de la Secretaría de las Naciones Unidas, se presentaron también a la Comisión en un documento de sesión para que esta las examinara.

Deliberaciones de la Comisión

38. La Red de Recursos Humanos agradeció el excelente apoyo proporcionado por la secretaría de la CAPI en la preparación, dirección y documentación de la labor del grupo de trabajo durante el proceso de revisión. Dado que las normas de conducta de la administración pública internacional promulgadas por la CAPI eran un pilar ético y de valores crucial para la administración pública internacional y servían de orientación para el comportamiento y la conducta del personal, su revisión era una buena oportunidad para considerar una serie de retos que enfrentaban las organizaciones, como la lucha contra el acoso sexual, la protección de los denunciantes de irregularidades y la adopción de medidas contra el racismo. El entorno en el que operaban las organizaciones también estaba evolucionando y se caracterizaba por una mayor descentralización y delegación de autoridad, que debían ir acompañadas de un nivel adecuado de rendición de cuentas, y por un mayor deseo del personal de participar en procesos y manifestaciones de carácter político, en particular a través de los medios sociales. El grupo de trabajo había debatido con diligencia todos estos temas y la Red convino en que el proyecto de normas revisadas era reflejo de los grandes progresos realizados.

39. La Red observó que la Oficina de Asuntos Jurídicos había formulado observaciones acerca del proyecto de normas revisadas sobre la base del marco jurídico de la Secretaría de las Naciones Unidas. Dada la diversidad de los sistemas jurídicos y de gobernanza del régimen común, la Red pidió que se diera a las oficinas jurídicas de las demás organizaciones participantes la misma oportunidad de formular observaciones sobre ese tema tan importante. Tras concluir ese proceso, la Red confiaba en que la secretaría podría incorporar cualquier otra propuesta de revisión de las normas, si fuera necesario, en consulta con todos los interesados pertinentes. La Red aguardaba con interés la finalización de la revisión de las normas en los próximos meses.

40. La FICSA dijo que ese proceso era una oportunidad para reflexionar sobre la cultura de trabajo en la administración pública internacional, su posición en el contexto social y las expectativas sobre su interacción con el entorno. Dada la sensibilidad cultural de los temas y la difícil tarea de mantener un equilibrio entre las necesidades y las expectativas, la FICSA reflexionó sobre el proceso de redacción y observó lo difícil que resultaba encontrar una formulación que respetara las sensibilidades culturales, abordara realidades difíciles e hiciera afirmaciones profundas sobre comportamientos y costumbres. Por ello, la FICSA consideraba que los resultados de la labor del grupo de trabajo y la redacción del proyecto final presentado en el informe suponían un logro notable. La FICSA atribuyó ese éxito a las aportaciones del Panel de Ética y el personal de la secretaría de la CAPI y a la franqueza y determinación demostrada en las deliberaciones. La FICSA pidió a la Comisión que velara por que no se incluyeran contribuciones adicionales sin someterlas a un proceso de consulta adecuado. Por lo demás, la FICSA estaba de acuerdo con las recomendaciones y los plazos propuestos, y apoyaba la presentación de observaciones y el seguimiento continuados.

41. El CCISUA dijo que el grupo de trabajo había abordado algunos temas difíciles, desde una variedad de puntos de vista, ya que las normas de conducta revisadas abarcaban esferas de la política de recursos humanos y de la vida privada que también se abordaban en otras políticas, foros o mecanismos. El CCISUA recordó que las normas debían incorporarse en las políticas y ser jurídicamente vinculantes para el personal. Por lo tanto, debían ser compatibles con las políticas institucionales vigentes. El CCISUA también tomó nota de las observaciones formuladas por la Oficina de Asuntos Jurídicos, muchas de las cuales proporcionaban aclaraciones útiles y algunas aportaban una nueva perspectiva y eran motivo para la reflexión. En cuanto a otras observaciones concretas de la Oficina de Asuntos Jurídicos, la posición del CCISUA coincidía con las revisiones propuestas por el grupo de trabajo. Con respecto a algunas de las disposiciones propuestas, el CCISUA subrayó enérgicamente la necesidad de una mayor claridad debido a la vaguedad de la redacción utilizada y a las posibles repercusiones para los miembros del personal, dado el carácter jurídicamente vinculante de las normas. No obstante, el CCISUA estaba dispuesto a abordar esas cuestiones específicas de manera más exhaustiva cuando la Comisión las examinara antes de aprobar el proyecto de normas definitivo. El CCISUA añadió que no se debían incluir comentarios, porque las normas de conducta debían ser suficientemente claras por sí mismas.

42. La UNISERV agradeció los esfuerzos realizados para elaborar las normas revisadas y esperaba que estas promovieran una cultura institucional que reforzara la rendición de cuentas, mantuviera la independencia de la administración pública internacional y, al mismo tiempo, salvaguardara los derechos humanos y el bienestar del personal. La UNISERV tomó nota de las observaciones sobre las normas formuladas por la Oficina de Asuntos Jurídicos, aunque su alcance se limitaba al marco jurídico de la Secretaría de las Naciones Unidas. Las normas no debían estar circunscritas por los marcos jurídicos existentes, sino ser transformadoras y

adecuadas para el futuro del sistema. La UNISERV dijo que la compatibilidad del comportamiento del personal con las normas se debía considerar de forma holística, con una visión informada de la psicología humana y la moral, así como de las sensibilidades culturales. Los funcionarios internacionales estaban obligados a respetar las normas, pero esa obligación estaba a menudo plagada de dificultades. Ciertos factores sistémicos, como la confianza y la percepción sobre la seguridad, influían significativamente en el comportamiento. Por ello, se debía mantener un equilibrio entre la responsabilidad individual y la responsabilidad colectiva e institucional, algo que según se había demostrado era importante para promover un comportamiento ético.

43. La UNISERV dijo que el personal que se enfrentaba a dilemas éticos solía consultar las normas y pedir ayuda a sus organizaciones, y que esos funcionarios esperaban que las organizaciones fueran conscientes de las complejidades inherentes de la administración pública internacional en el inestable mundo actual. Por consiguiente, era esencial que las organizaciones promovieran la confianza y el diálogo y demostraran la comprensión y la flexibilidad necesarias, siempre que estuvieran justificadas. La UNISERV advirtió contra la práctica de hacer una lectura literal de las normas como reglas en lugar de principios, una lectura que, en opinión de la federación, estaba relativamente extendida entre los colegas de todos los niveles y podía conducir a un enfoque punitivo que era contrario al propósito de las normas.

44. La Comisión apreció la importante labor realizada durante la revisión y la plena y cordial participación y colaboración de todos los miembros del grupo de trabajo a la hora de abordar la serie de cuestiones examinadas. La Comisión era consciente de que las normas de conducta de la CAPI habían desempeñado un papel central en el régimen común desde su compilación en 1954, ya que servían, entre otras cosas, de guía ética y de comportamiento para la administración pública internacional y apelaban a los más altos ideales consagrados en la Carta de las Naciones Unidas.

45. La Comisión observó que las revisiones propuestas de las normas se habían presentado a la Oficina de Asuntos Jurídicos para que formulara observaciones y señalara cualquier revisión que pudiera ir en contra de los marcos jurídicos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas o supusiera riesgos o dificultades para su aplicación.

46. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, dado el tiempo transcurrido desde la última revisión y la importancia de las normas revisadas propuestas, que abordaban y aclaraban varias cuestiones importantes, estas se debían aplicar cuanto antes, teniendo debidamente en cuenta las observaciones formuladas la Oficina de Asuntos Jurídicos. También opinaron que los representantes de las organizaciones y las federaciones del personal habían estado plenamente implicados en la revisión mediante su participación en el grupo de trabajo y habían tenido tiempo y oportunidades suficientes para consultar con los demás interesados de sus organizaciones durante el proceso de revisión. Por lo tanto, esos miembros estaban dispuestos a examinar las revisiones propuestas y avanzar inmediatamente. No obstante, indicaron también que no se oponían a recibir observaciones de las oficinas jurídicas de las demás organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, dado el espíritu de cooperación que había prevalecido hasta el momento durante el proceso de revisión.

47. Un miembro de la Comisión opinó que el documento aún necesitaba algunas revisiones para mejorar las posibilidades de que fuera aprobado en la Asamblea General. Por ello, propuso que se suprimieran las referencias a la violencia doméstica, ya que el significado de este término no estaba definido en el documento y, en general, los marcos legislativos de los Estados Miembros presentaban grandes diferencias con respecto a esa cuestión. Ese miembro de la Comisión volvió a proponer, como ya

había hecho en el 97º período de sesiones, que se incluyera el tema de la lucha contra la xenofobia, además de la lucha contra el racismo, porque la xenofobia tenía un significado más amplio que abarcaba también el odio por razones de nacionalidad, religión u otras características. Añadió que distribuiría a los miembros del grupo de trabajo sus comentarios adicionales para someterlos a su consideración.

48. Algunos miembros de la Comisión señalaron que, debido al corto período transcurrido entre la última reunión del grupo de trabajo y el período de sesiones de la Comisión, no había habido tiempo suficiente para celebrar consultas más amplias sobre las orientaciones de carácter jurídico. Aunque la Comisión apreciaba las observaciones formuladas por la Oficina de Asuntos Jurídicos, consideraba que lo mejor era permitir que todas las demás oficinas jurídicas de las organizaciones del régimen común examinaran también las revisiones propuestas de las normas y presentaran sus propias observaciones al respecto. De ese modo, la Comisión podría examinar después las normas revisadas propuestas teniendo en cuenta las observaciones de todas las demás oficinas jurídicas de las organizaciones del régimen común, junto con las de la Oficina de Asuntos Jurídicos, que se circunscribían al contexto específico del marco jurídico de la Secretaría de las Naciones Unidas.

49. Tras considerar las opiniones de todas las organizaciones y las federaciones del personal, la Comisión en su conjunto acordó que redundaría en beneficio de todas las partes interesadas garantizar que las normas revisadas propuestas contaran con la plena confianza de todas las organizaciones y su personal.

Decisiones de la Comisión

50. La Comisión decidió:

- a) Aplazar el examen del informe del grupo de trabajo hasta su 99º período de sesiones;
- b) Pedir a su secretaría que informara a todas las oficinas jurídicas del régimen común de las Naciones Unidas, aparte de la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas, que debían presentar, a más tardar el 31 de octubre de 2024, cualquier observación que consideraran pertinente sobre el proyecto de normas de conducta revisadas, teniendo en cuenta las observaciones formuladas por la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas, para que la Comisión las examinara y adoptara una decisión al respecto en su 99º período de sesiones.

B. Resultados principales de la encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio

51. Como parte del anterior examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas para el personal de contratación internacional, la Comisión realizó en 2013 una encuesta mundial del personal con el objetivo principal de recabar la opinión del personal sobre el paquete de remuneración. Al presentar los resultados en 2014, la Comisión solicitó a su secretaría que siguiera realizando encuestas del personal en el futuro (A/69/30, párr. 49 c)).

52. En su resolución 77/256 B, la Asamblea General solicitó a la Comisión que llevara a cabo un estudio en todo el sistema para determinar los factores que influían en la retención del personal y que le presentara los resultados y el análisis del estudio en su septuagésimo noveno período de sesiones. En su 96º período de sesiones, se presentó a la Comisión un informe sobre la marcha de los trabajos para la encuesta mundial del personal con el fin de ponerla al día sobre los preparativos de la encuesta, los próximos pasos y la hoja de ruta para el futuro. De acuerdo con el calendario del

proyecto y gracias al rápido proceso de consulta, se pudo poner en marcha la encuesta en el último trimestre de 2023.

53. Cuando se puso en marcha la encuesta mundial del personal a finales de 2023, la Comisión señaló que el análisis de los resultados también se tendría en cuenta en el examen amplio del paquete de remuneración que se estaba realizando conforme al mandato encomendado por la Asamblea General en su resolución 76/240.

54. La encuesta mundial del personal de 2023 estaba abierta a todas las categorías de personal de todas las sedes con el objetivo de recabar su opinión sobre los temas relativos a la remuneración y las condiciones de servicio en general. La secretaría de la CAPI se había encargado de organizarla y su administración corría a cargo de una empresa externa de gestión de recursos humanos especializada en el diseño de encuestas para garantizar la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, así como para asegurar los conocimientos técnicos necesarios y la integridad de los datos. Como la encuesta estaba basada en las anteriores de 2013 y 2019, la secretaría contrató a la misma empresa para la encuesta de 2023 con el fin de ahorrar tiempo y costos. Se consideró importante para el análisis mantener la comparabilidad de los datos con los de las encuestas de 2019 y 2023, así como poder comparar los resultados con los del grupo de referencia de la empresa de consultoría, integrado por 30 organizaciones no gubernamentales internacionales.

55. En cuanto al diseño, la encuesta, que estaba disponible en español, francés e inglés, incluía preguntas relacionadas con los aspectos siguientes: a) la implicación del personal; b) las opiniones generales sobre el paquete de remuneración actual; c) los procesos de incorporación al servicio y contratación; d) la retención del personal; e) la movilidad; f) los subsidios y prestaciones; y g) el adelanto profesional y el desempeño. La encuesta también incluía dos preguntas abiertas en las que los encuestados podían formular comentarios, opiniones y sugerencias sobre el sistema de remuneración actual.

56. Con el fin de obtener resultados útiles, la Comisión fijó como meta para la encuesta de 2023 una tasa de respuesta del 30 % (al menos 30.000 encuestados) para asegurar la credibilidad y la representatividad, con la esperanza de superar la cifra de 23.000 respuestas recibidas en 2019. Se recibieron 35.396 respuestas de un total de 130.275 posibles, equivalente a una tasa de respuesta del 27 %, lo que supuso un aumento con respecto a la tasa de respuesta del 21 % obtenida en 2019. Se eliminaron del análisis las respuestas del personal que no era de plantilla y que había seleccionado la opción “otra” en relación con su categoría (un total de 1.135 respuestas), con lo que la cifra final quedó en 34.261 respuestas. El desglose de las respuestas comprendía un 51 % de hombres, un 49 % de mujeres y menos de un 1 % identificado de otra forma. Por lo que respecta a la categoría de los encuestados, el 42 % era del Cuadro Orgánico y categorías superiores, el 39 % del Cuadro de Servicios Generales, el 15 % del personal nacional del Cuadro Orgánico, el 3 % del Servicio Móvil, y el 1 % de cuadros conexos, incluidos los de Artes y Oficios, Servicio de Seguridad, Profesores de Idiomas, Auxiliares de Información Pública y Coordinadores de Visitas. En conjunto, el 70 % de los encuestados tenía entre 36 y 55 años, alrededor del 14 % tenía entre 18 y 35 años y el 16 % tenía 56 años o más.

57. La secretaría de la CAPI había incorporado en la encuesta de 2023 el elemento del multilingüismo con miras a obtener información sobre esa cuestión y sobre la diversidad de idiomas utilizados por la plantilla mundial de las Naciones Unidas. Los resultados mostraban que el 44 % de los encuestados podía utilizar dos idiomas con confianza, el 43 % podía utilizar tres idiomas o más con confianza y el 13 % podía utilizar solo un idioma con confianza. En conjunto, los encuestados dominaban más de 375 idiomas. Según las respuestas de los encuestados, los 10 idiomas más

utilizados eran: inglés, francés, español, árabe, italiano, alemán, ruso, suajili, portugués e hindi. El inglés era el idioma predominante, seleccionado por el 94 % de los encuestados, seguido del francés (37 %), el español (22 %) y el árabe (12 %).

58. Una de las lecciones más destacadas de la encuesta fue la sólida estrategia de comunicación y divulgación establecida por la secretaría del CAPI y su trabajo de colaboración con los puntos focales designados por las organizaciones y con la empresa externa. Los resultados de la encuesta mundial del personal de 2023 arrojaron una gran cantidad de datos que se pueden seguir extrayendo y analizando. Esos datos proporcionan una visión útil de las percepciones de los encuestados sobre el sistema de remuneración de las Naciones Unidas y pueden ser útiles a la hora de dar forma a las cuestiones y prioridades del trabajo en curso de la Comisión sobre el examen amplio del paquete de remuneración y otras cuestiones relativas a las políticas. Los principales resultados de la encuesta, con respecto a toda la muestra, se presentaron a la Comisión en su 97º período de sesiones y estaba previsto elaborar un informe sobre toda la muestra que se pondría a disposición de todos los interesados. En el anexo V del presente informe se incluyen algunos aspectos destacados del informe sobre los principales resultados.

Deliberaciones de la Comisión

59. La Red de Recursos Humanos observó con satisfacción el aumento de la tasa de participación en la reciente encuesta mundial del personal en comparación con las encuestas anteriores de la CAPI, lo que era resultado de la excelente colaboración entre la secretaría de la CAPI, las organizaciones y las federaciones del personal en su organización. La encuesta había aportado una gran cantidad de información adicional que merecía un análisis más específico en el futuro, y era muy importante que se tuvieran en cuenta las opiniones del personal tras un ejercicio tan extenso y que se mantuviera una comunicación transparente una vez concluido el examen amplio de la remuneración. La Red observó con satisfacción que el personal del régimen común de las Naciones Unidas seguía plenamente comprometido con la labor y los objetivos de las Naciones Unidas y que 9 de cada 10 personas se sentían orgullosas de trabajar para su organización, lo que coincidía con los resultados de la anterior encuesta mundial del personal realizada cinco años antes. Como ya era sabido por las consultas con los jefes ejecutivos y los directores de recursos humanos de las organizaciones, así como por las deliberaciones del grupo de trabajo 1, la principal preocupación era la competitividad de las organizaciones, es decir, la capacidad para atraer y retener a personal cualificado, de modo que pudieran cumplir los objetivos institucionales respectivos de conformidad con el mandato de los Estados Miembros. La Red observó con cierta preocupación que menos de 4 de cada 10 personas que participaron en la encuesta pensaban que el paquete de remuneración era competitivo comparado con el de organizaciones similares de fuera del régimen común de las Naciones Unidas. Eso resultaba aún más preocupante si se tenía en cuenta que para más de 8 de cada 10 personas el sueldo y las prestaciones eran un factor importante a la hora de solicitar un puesto de trabajo, y que para 6 de cada 10 personas esos dos factores combinados eran los principales factores a la hora de plantearse dejar la organización. Asimismo, la Red señaló que era difícil, por no decir imposible, saber por qué los candidatos idóneos optaban por no presentar su solicitud para las vacantes. Seguía siendo preocupante el hecho de que muchos miembros del personal opinaran que el sistema de remuneración no era fácil de entender, aunque resultaba reconfortante que alrededor de dos tercios del personal entendieran por qué existían las prestaciones y cómo se determinaban los elementos básicos del paquete. Eso significaba también que había que seguir trabajando en las esferas de la simplificación del sistema y de la comunicación con el personal y los posibles candidatos. Teniendo en cuenta esos aspectos, la Red manifestó su interés por comprender mejor dónde y

cómo pensaba la Comisión utilizar los resultados de la encuesta durante el examen amplio de la remuneración. En ese contexto, dado que el examen en curso se centraba solamente en el paquete de remuneración del personal de contratación internacional, pidió específicamente que se hiciera un análisis más exhaustivo de las respuestas recibidas de ese grupo, a saber, del 42 % de respuestas que correspondían a personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Por último, la Red dio las gracias con antelación a la secretaría de la CAPI por compartir los datos desglosados con cada una de las organizaciones, de modo que pudieran beneficiarse de la información contenida en esos datos y facilitar el análisis comparativo interinstitucional.

60. La FICSA agradeció a la secretaría de la CAPI los esfuerzos realizados en relación con la puesta en marcha, la administración, la recopilación de datos y el análisis de la encuesta mundial del personal de 2023. También elogió los esfuerzos por llegar a un público más amplio a través de iniciativas de comunicación y divulgación. Aunque reconoció la importancia de la encuesta mundial del personal como herramienta crucial para recabar las opiniones y los puntos de vista del personal de la administración pública internacional, la FICSA recordó que la encuesta no era más que una herramienta para evaluar el estado de ánimo y la motivación del personal en el momento actual, así como para determinar el nivel de comprensión del sistema de remuneración y marco normativo. La muestra de 35.396 respuestas y la tasa de respuesta del 27 % constituían una base sólida para analizar eficazmente los resultados de la encuesta y garantizar su credibilidad y representatividad. El éxito de la encuesta obedecía a la combinación de esfuerzos de los órganos representativos del personal, las administraciones y la secretaría de la CAPI para alentar la participación, así como al deseo del personal de que se produjeran cambios progresivos en el sistema. Por lo tanto, la encuesta se podía considerar un éxito en términos de comunicación transparente y de compromiso significativo con el personal. Para continuar en ese sentido, se pidió a la Comisión que proporcionara información exhaustiva y accesible sobre las principales conclusiones, tendencias y medidas propuestas derivadas de las respuestas a la encuesta. Una comunicación abierta y transparente con el personal sobre la importancia que se concedía a su participación podría aumentar las tasas de respuesta en futuras encuestas. El diálogo y la participación inclusiva del personal garantizarían que los resultados de la encuesta mundial del personal se reflejaran en mejoras tangibles de las condiciones de trabajo, la cultura institucional y la cohesión general del régimen común de las Naciones Unidas. En cuanto a los datos en sí, la FICSA señaló la abundancia de datos disponibles en la actualidad y la necesidad de analizarlos e interpretarlos con prudencia. La FICSA recordó a la Comisión el tiempo y el esfuerzo invertidos por el personal para contribuir a la encuesta. Por lo tanto, era justo que los datos reunidos se utilizaran para tomar decisiones informadas sobre la mejora general de las condiciones de servicio. Con respecto a la implicación del personal, la FICSA señaló que la confianza y el orgullo seguían siendo los principales factores de motivación para incorporarse a la administración pública internacional. La creencia en los mandatos de las organizaciones y la dedicación a ellos eran factores igualmente poderosos para la implicación. Sin embargo, la FICSA pidió que se obrara con cautela a la hora de interpretar esas cifras. La encuesta había puesto de manifiesto también la necesidad de comunicar mejor las metodologías que regían el paquete de remuneración y de aumentar la comprensión de su valor, intención y finalidad. Otras cuestiones emergentes eran la creciente brecha entre el personal de contratación internacional y el de contratación local, la retención de talentos, los problemas para la contratación y la volatilidad del conocimiento institucional. Todas esas cuestiones preocupantes debían ser un recordatorio para los interesados de que la confianza que el personal depositaba en las instituciones requería una renovación continua. Por lo tanto, basarse únicamente en la reputación y el prestigio de las Naciones Unidas como factores para la implicación del personal sería una burda simplificación de los

resultados. La FICSA confiaba en que la encuesta había generado suficientes indicadores para introducir las mejoras necesarias, como el ajuste de las prestaciones y los subsidios, la promoción de las perspectivas de carrera y la incentivación del desempeño. Por ello, la FICSA acogería con beneplácito una estrategia sobre cómo utilizar esos indicadores a lo largo del tiempo. Para concluir, la FICSA reiteró a la Comisión el compromiso de la federación con la inclusión, a fin de lograr una integración significativa de las perspectivas y prioridades del personal en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles. Ese compromiso incluía la colaboración cordial y profesional con la Comisión y el resto de interesados para garantizar una aplicación efectiva de la encuesta mundial del personal.

61. El CCISUA observó que el personal estaba implicado y orgulloso de trabajar en el sistema; no obstante, eso no suponía que ignorara las cuestiones de remuneración. El hecho de que solo un tercio del personal considerara que su sueldo era competitivo corroboraba los comentarios formulados por los colegas, suponía un marcado descenso en comparación con 2019, y situaba los resultados un 12 % por debajo de la mediana del grupo de referencia. Si se analizaba más a fondo, quedaba claro que las prestaciones del paquete de remuneración eran factor de atracción importante para la incorporación al servicio, pero la mayoría de los encuestados se habían incorporado al servicio antes de la anterior revisión salarial, en la que se había recortado la remuneración. En el caso del personal que trabajaba en lugares de destino sobre el terreno aptos para familias, “los elementos relacionados con la asignación, el traslado, la movilidad y las condiciones de vida difíciles” eran la segunda opción más importante y había subido en importancia desde la encuesta anterior. Para el personal que trabajaba en lugares de destino no aptos para familias, esos elementos eran la opción más importante. El personal estaba motivado por su trabajo, pero el traslado sobre el terreno, lejos de las sedes, suponía un cierto sacrificio y sería difícil compensar esa dificultad con elementos no financieros. En cuanto a la movilidad, el 65 % del personal de contratación internacional había prestado servicio en más de un lugar de destino, lo que demostraba que el personal estaba abierto a la movilidad. No obstante, la cuestión seguía siendo si dos lugares de destino eran suficientes para la carrera, y también cómo incentivar una mayor movilidad. La disminución de la competitividad del paquete era evidente, dado que, cuando se preguntaba al personal de todo el mundo qué prestación mejoraría en primer lugar, la respuesta era el subsidio de alquiler seguido del subsidio de educación. En los lugares de destino con sedes la siguiente prestación en importancia era el seguro médico, lo que reflejaba el costo de la atención en lugares como Suiza y Nueva York, mientras que sobre el terreno seguían siendo importantes la prestación por condiciones de vida difíciles y el incentivo por movilidad.

62. La UNISERV tomó nota de las principales conclusiones que se habían presentado sobre las percepciones del personal y dijo que los resultados de la encuesta se debían someter a un mayor análisis por todas las partes implicadas. La exhaustividad del informe inicial era un aspecto positivo, aunque expresó preocupación porque no reflejaba las experiencias del personal que había decidido no participar en la encuesta. Aun reconociendo que todas las partes seguían familiarizándose con los resultados de la encuesta, la UNISERV se preguntaba qué conclusiones precisas se debían extraer de los resultados de la encuesta y con qué fines concretos, en particular en el contexto del examen del paquete de remuneración. Entre otras cosas, cuestionaba la posibilidad de extraer conclusiones de gran envergadura o aplicables en la práctica sobre la retención y la atracción de talentos basándose en las respuestas a la encuesta. La UNISERV señaló varias cuestiones que requerían un mayor análisis, entre otras cosas para entender las diferencias en el nivel de implicación en los lugares de destino sobre el terreno frente a los lugares de destino con sedes y los motivos por los que el personal más joven concedía más importancia

a la remuneración como factor de satisfacción en comparación con el personal de más edad, y propuso que se desglosaran los datos correspondientes por categoría y tipos de nombramiento, a fin de tener en cuenta las categorías y los tipos de nombramiento que eran más comunes entre los funcionarios más jóvenes. La UNISERV expresó preocupación por el hecho de que el 11 % del personal quisiera dejar su organización, en muchos casos por falta de oportunidades profesionales o por la infrautilización de sus aptitudes. No estaba claro si ese problema era sistémico y se podía abordar mediante el sistema de remuneración, o si era algo que debía abordarse en el marco de la gestión de los recursos humanos. El representante destacó la importancia de comparar los datos sobre el adelanto profesional y el desempeño con otras variables, como la categoría, la edad y la antigüedad en el servicio, para hacer un análisis significativo, y señaló que los datos analizados hasta la fecha no representaban adecuadamente ciertas variables esenciales, como la realización de un trabajo significativo y el bienestar general, que afectaban sobremanera la satisfacción en el empleo. La UNISERV esperaba que se extrajeran conclusiones basadas en pruebas de manera colectiva y se evitara el riesgo de exagerar la importancia de determinados resultados de la encuesta.

63. La Comisión tomó nota del informe y de las principales conclusiones de la encuesta mundial del personal 2023, que había recibido un número de respuestas sin precedentes, más de 35.000, con lo que se había superado el objetivo fijado de 30.000 respuestas. La Comisión observó el aumento en el número de respuestas con respecto a 2019 (9.000 respuestas más, aproximadamente) y consideró que la tasa de respuesta del 27 % (frente a una tasa del 21 % en 2019) suponía una mejora y era un nivel estadísticamente significativo para una encuesta a gran escala como esa. La Comisión agradeció la dedicación y colaboración de los puntos focales y de las federaciones del personal y su apoyo a la secretaría para la promoción de la encuesta, lo que había contribuido a la elevada tasa de respuesta, y la gran labor, incluidas las iniciativas de divulgación, que se había realizado en el curso de la encuesta.

64. La Comisión consideraba que los resultados eran útiles para orientar su labor futura. Con respecto a futuras encuestas mundiales del personal, la Comisión alentó la realización de un esfuerzo adicional para lograr que los dirigentes de las organizaciones promocionaran la encuesta entre su personal, con miras a aumentar la participación y las tasas de respuesta. La Comisión creía que, si se obtenía un mayor apoyo de los máximos responsables de las organizaciones, eso supondría un mayor incentivo para la participación del personal, lo que en última instancia mejoraría la calidad y la exhaustividad de los resultados de la encuesta.

65. El director de la empresa externa que había realizado la encuesta fue invitado a dirigirse a la Comisión y a hacer algunas observaciones sobre los principales resultados. El significativo aumento de la participación en la encuesta era reflejo de los esfuerzos realizados por la secretaría de la CAPI y los puntos focales de las 29 organizaciones participantes. La muestra era una buena representación de la plantilla del régimen común de las Naciones Unidas en su conjunto. Ese aumento de la tasa de respuesta no solo indicaba una mayor implicación del personal, sino que también permitía un análisis más detallado de las opiniones de los subgrupos en función de factores como el organismo, el lugar de destino y los datos demográficos personales. Además, la utilización coherente de preguntas de la encuesta de 2019 permitía el análisis de tendencias, lo que revelaba información sobre los cambios en las perspectivas del personal a lo largo del tiempo. El análisis comparativo con otras 30 organizaciones internacionales proporcionaba un contexto adicional para comprender los resultados de la encuesta. Por otro lado, la inclusión de preguntas de carácter abierto permitía a los encuestados formular libremente opiniones y sugerencias, lo que enriquecía la profundidad de los datos de la encuesta. El director señaló que el nivel de implicación del personal seguía siendo alto (un 86 % se

declaraba implicado) y se había mantenido estable en relación con el de 2019, aunque era un 6 % inferior al del índice de referencia. Los resultados relativos a la remuneración eran mucho más bajos, ya que menos de la mitad de los encuestados (43 %) consideraba que el paquete de remuneración era adecuado para su contribución, lo que coincidía con las cifras de 2019 y estaba por debajo del índice de referencia. Además, un tercio de los encuestados (35 %) consideraba que su sueldo no era competitivo con otras organizaciones internacionales de fuera del régimen común, lo que suponía un ligero aumento con respecto a 2019, pero seguía estando por debajo del índice de referencia.

66. La empresa externa había estudiado la relación entre la remuneración y la implicación mediante dos enfoques. En primer lugar, el análisis de la correlación entre la pregunta “Creo que mi paquete de remuneración general se ajusta a la aportación que realizo por mi puesto de trabajo” y el índice de implicación arrojaba un coeficiente de 0,29, lo que indicaba una relación positiva pero no fuerte. En segundo lugar, la comparación de los niveles de implicación entre quienes habían expresado opiniones positivas y negativas respecto de la remuneración demostraba un nivel general de implicación del 86 %. Los que habían respondido positivamente a la pregunta “Creo que mi paquete de remuneración general se ajusta a la aportación que realizo por mi puesto de trabajo” tenían un nivel de implicación superior en 6 puntos (92 %), mientras que los que habían respondido negativamente a esa pregunta tenían un nivel inferior en 7 puntos (79 %). En consecuencia, se había llegado a la conclusión de que, si bien existía una relación positiva entre la remuneración y la implicación, esa relación no era muy fuerte y, a juzgar por su experiencia con diversos clientes de las Naciones Unidas, había otros factores más influyentes.

67. La Comisión observó que, en algunos aspectos, los resultados de la encuesta mundial del personal de 2023 eran semejantes a los de las encuestas de 2013 y 2019, en las que los miembros del personal también habían señalado, por ejemplo, la falta de oportunidades de adelanto profesional y la falta de recompensa por el desempeño individual ejemplar como factores principales de desmotivación. Esos resultados ponían de relieve la necesidad de contemplar la remuneración y las condiciones de servicio desde una perspectiva más amplia. La Comisión consideraba que se debía estudiar la motivación intrínseca y extrínseca para facilitar el crecimiento y desarrollo del personal y, al mismo tiempo, ejecutar los mandatos con eficacia. Por otro lado, reconoció que las opiniones del personal reflejadas en los resultados de la encuesta eran una valiosa fuente de datos para su futura labor y esperaba someterlos a un examen más detallado en períodos de sesiones subsiguientes, incluidos los próximos períodos de sesiones de los grupos de trabajo sobre el examen de la remuneración, con el fin de utilizar como base las opiniones del personal además de los datos facilitados por las organizaciones.

68. La Comisión observó que la encuesta había revelado elementos tanto positivos como negativos y reconoció que el personal se veía afectado por la situación económica mundial. Por lo tanto, las opiniones del personal, que era el activo más importante de la organización, eran importantes. La Comisión observó con agrado que el nivel de implicación seguía siendo elevado y que una gran proporción de funcionarios se sentían orgullosos de trabajar para las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y estaban dispuestos a hacer todo lo posible para asegurar su éxito. En cuanto a la remuneración, la Comisión observó que, si bien los niveles de satisfacción eran relativamente bajos, la remuneración seguía siendo un factor clave para la retención, ya que el sueldo y las prestaciones eran las principales razones por las que los funcionarios tenían la intención de seguir trabajando para sus organizaciones en los próximos 12 meses. Las principales razones por las que el personal quería permanecer en el régimen común de las Naciones Unidas eran la firme convicción en las metas y los objetivos de su organización, seguidas de la pensión y

el sueldo. Las similitudes con encuestas anteriores ponían de manifiesto la importancia de adoptar un enfoque más amplio con respecto a la remuneración, manteniendo un equilibrio entre los elementos monetarios y no monetarios.

69. La Comisión pidió que se hiciera un análisis más exhaustivo de los resultados de la encuesta, incluidos análisis de regresión y de las tendencias desde 2013. La Comisión señaló la importancia del sueldo y las prestaciones para el grupo de funcionarios que tenía la intención de marcharse y propuso que se hiciera un análisis más detallado de los resultados, incluido un análisis de regresión en el que se examinaran múltiples variables para profundizar el conocimiento sobre ese grupo de funcionarios que habían declarado su intención de dejar el servicio.

70. La Comisión observó que la encuesta presentaba las percepciones del personal, pero esas percepciones se debían complementar con datos objetivos sobre la contratación y retención que debían proporcionar las organizaciones. La Comisión agradeció la presentación detallada de los resultados de la encuesta y dijo que esos resultados constituían una buena base de datos que reflejaba las opiniones y percepciones del personal sobre diversos elementos y podían servir de ayuda para su futura labor. Asimismo, reafirmó la importancia de que las organizaciones presentaran datos puntualmente para complementar los resultados de la encuesta y facilitar el examen amplio del paquete de remuneración que estaba en curso.

71. Las organizaciones consideraban que se debía hacer menos hincapié en la correlación entre la remuneración y la implicación y prestar más atención a quiénes eran los candidatos que solicitaban puestos y de qué contextos económicos procedían. En su opinión, el sistema de las Naciones Unidas debía ser atractivo para los candidatos de todos los contextos económicos.

72. La Comisión acordó que la encuesta serviría de base informativa para todas las etapas del examen amplio del paquete de remuneración. En su opinión, el informe preliminar se había presentado oportunamente para ser utilizado en los próximos grupos de trabajo encargados del examen de la remuneración y esperaba recibir en su próximo período de sesiones un análisis más exhaustivo, incluidos un mayor desglose y datos más detallados.

73. La Comisión señaló que sería especialmente importante adoptar un enfoque interseccional en el futuro, que incluyera no solo el examen de una serie de respuestas por separado en función del sexo, la edad y el servicio en lugares con sedes o sobre el terreno, sino también la intersección de estas diferentes características. Por ejemplo, más hombres que mujeres consideraban que su organización era un buen lugar para trabajar y sería interesante conocer su perfil de edad y si trabajaban en lugares con sedes o sobre el terreno. Otra respuesta indicaba que la conciliación de la vida laboral y personal era importante para el personal más joven y sería esclarecedor determinar si eso era cierto tanto para las mujeres como para los hombres y saber dónde trabajaban. La adopción de un enfoque interseccional sobre una amplia gama de cuestiones ayudaría a diseñar respuestas con políticas más específicas.

74. La Comisión recordó que la Asamblea General había solicitado específicamente información sobre la retención del personal, por lo que sería importante triangular las respuestas de la encuesta del personal con otros datos, como las entrevistas de fin de servicio, porque la encuesta no incluía a quienes habían dejado las organizaciones. También sería útil estudiar la correlación entre la implicación y otros factores distintos de la remuneración. En cuanto a la sección sobre la movilidad, la Comisión consideraba que ese tema tenía más sentido en el contexto de los resultados sobre el Cuadro Orgánico y categorías superiores. Aunque la secretaría realizaría un análisis más exhaustivo como paso siguiente al análisis preliminar, había indicios de que, como factor de higiene, la remuneración podía afectar a la satisfacción en el empleo

y su ausencia podía aumentar la insatisfacción con el entorno de trabajo. En cuanto a las preguntas de carácter abierto, se debían analizar más respuestas para comprender mejor lo que el personal deseaba o no deseaba cambiar en relación con el sistema de remuneración.

75. La Comisión también consideraba que el aumento de la comunicación y la facilitación de información adicional sobre el paquete de remuneración y las condiciones de servicio serían beneficiosos para los funcionarios, porque adquirirían una mejor comprensión de los distintos elementos, y para hacer frente a su insatisfacción.

Decisiones de la Comisión

76. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la encuesta mundial del personal de 2023 y de las comparaciones entre los resultados obtenidos en 2023 y en encuestas anteriores en los casos en que era posible;
- b) Pedir a su secretaría que, al preparar el informe sobre el examen del paquete de remuneración del régimen común, siguiera analizando los datos de la encuesta del personal, en particular los relativos a los cuadros de contratación internacional (45 % de los encuestados), y que le presentara los resultados en su 98º período de sesiones;
- c) Pedir a su secretaría que le proporcionara datos basados no solo en la encuesta mundial del personal, sino también en los datos sobre la contratación y la retención reunidos en colaboración con la JJE;
- d) Tomar nota de que la próxima encuesta mundial del personal se realizaría en el plazo de cinco años.

C. Encuesta mundial del personal sobre las condiciones de servicio: principales conclusiones sobre el Cuadro Orgánico y categorías superiores

77. De conformidad con la decisión que figura en el párrafo 76 b), la Comisión examinó en su 98º período de sesiones las principales conclusiones de la encuesta mundial del personal con respecto a los encuestados de los cuadros de contratación internacional, a los que correspondían 15.289 respuestas (45 % del total). Esa muestra de la encuesta de 2023 representaba aproximadamente el 33 % del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores⁶.

78. La encuesta había generado una cantidad sustancial de datos útiles que ofrecían una visión de las percepciones de los funcionarios con respecto al sistema de remuneración de las Naciones Unidas. El análisis de los datos sobre los cuadros de contratación internacional proporcionaba información útil para las deliberaciones de los grupos de trabajo sobre el examen del paquete de remuneración, y la labor en esa esfera proseguiría.

79. Las principales conclusiones de la encuesta indicaban que el nivel general de implicación del personal de esos cuadros era elevado (un 83 % de ellos se consideraban implicados, un nivel ligeramente inferior al índice de implicación del 86 % correspondiente a la muestra total) y que las principales razones para incorporarse al régimen común eran la oportunidad de emplear sus aptitudes y

⁶ Según las estadísticas de la JJE, en 2022 había 45.760 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

competencias (46 %) y una firme creencia en las metas y los objetivos del régimen común de las Naciones Unidas (41 %). El sueldo era la tercera razón para incorporarse al régimen común (40 %) y las prestaciones, la sexta (35 %).

80. La mitad del personal de contratación internacional (50 %) había expresado opiniones generales positivas con respecto al paquete de remuneración actual (igual que en 2019) y un poco menos de la mitad de los encuestados (47 %) había indicado que su paquete de remuneración general se ajustaba a la aportación que realizaba por su puesto de trabajo (un porcentaje ligeramente superior al de 2019). El 36 % consideraba que su paquete de remuneración general era competitivo comparado con el de otras organizaciones similares ajenas al régimen común. Los encuestados habían indicado que debía haber un vínculo más estrecho entre el adelanto profesional y el desempeño individual. Los métodos de reconocimiento seleccionados por el mayor número de encuestados habían sido el ascenso a una categoría superior (73 %), los incrementos adicionales de escalón en la misma categoría (63 %) y el reconocimiento, como alabanzas verbales y por escrito (43 %).

81. En esos cuadros, el 78 % del personal tenía la intención de seguir trabajando en su organización en los próximos 12 meses, al 11 % le gustaría marcharse pero no podía hacerlo en los próximos 12 meses, el 7 % tenía la intención de dejar su organización en los próximos 12 meses y el 4 % había indicado que se iba a jubilar o que su contrato finalizaría (por el motivo que fuera) en los próximos 12 meses.

82. Para profundizar en la cuestión de la retención del personal, la pregunta sobre las principales razones para quedarse en su organización se formuló únicamente a quienes habían indicado que tenían la intención de seguir trabajando en su organización en los próximos 12 meses. El motivo principal eran las prestaciones, como la pensión y el seguro médico (44 %) y el sueldo (42 %). Con el fin de estudiar más a fondo los factores que afectaban a la retención del personal, se había añadido a la encuesta una nueva pregunta en la que se pedía a todos los encuestados que seleccionaran las razones por las que deseaban permanecer en el régimen común de las Naciones Unidas. Las principales razones elegidas fueron la pensión (49 %), la firme creencia en las metas y los objetivos de su organización (49 %) y, en tercer lugar, el sueldo (37 %).

83. Las dos razones principales elegidas por los funcionarios que habían indicado que les gustaría marcharse, o que tenían intención de hacerlo, fueron la falta de oportunidades de desarrollo profesional y ascenso (54 %) y el hecho de que su organización no recompensaba el desempeño personal (46 %). Entre las razones que les impedían marcharse, las principales eran el impacto negativo en las prestaciones (46 %) y el impacto negativo para su familia (45 %).

Deliberaciones de la Comisión

84. La Red de Recursos Humanos reiteró su satisfacción por el aumento de la tasa de participación en la reciente encuesta mundial del personal en comparación con las encuestas anteriores realizadas por la Comisión, lo que era resultado de la excelente colaboración entre la secretaría, las organizaciones y las federaciones del personal para su organización. La encuesta había generado una gran cantidad de información adicional que se debía someter a un análisis más específico, dada la importancia de tener en cuenta las opiniones del personal tras un ejercicio tan extenso y de mantener una comunicación transparente una vez concluido el examen amplio del paquete de remuneración. La Red apreció el análisis de las respuestas relativas al personal de contratación internacional, que se ajustaba al alcance del examen amplio en curso. También observó con satisfacción que seguía habiendo un elevado nivel de implicación del personal, pese a la ligera reducción registrada desde 2019. No obstante, la Red observó las diferencias existentes en los niveles de implicación del

personal de contratación local y el personal de contratación internacional, así como del personal de las sedes y el personal sobre el terreno, lo que significaba que había que prestar la misma atención simultáneamente a las diferentes circunstancias de trabajo, vida y remuneración en las sedes y en los lugares de destino sobre el terreno. La Red observó también que el índice de implicación entre los funcionarios más jóvenes era relativamente más bajo. La principal preocupación de la Red era la competitividad de las organizaciones y su capacidad para atraer y retener a personal cualificado con el fin de poder cumplir los objetivos institucionales de conformidad con el mandato encomendado los Estados Miembros. El personal que se incorporaba al sistema se sentía motivado por el mandato de las Naciones Unidas y su entorno de trabajo multicultural, pero la remuneración y las prestaciones también eran factores importantes. La Red observó con interés que alrededor del 20 % de los encuestados habían sufrido una reducción del sueldo al incorporarse al sistema de las Naciones Unidas. La encuesta había puesto de manifiesto la necesidad de examinar atentamente lo que otras organizaciones internacionales ofrecían a su personal, ya que ese parecía ser el principal mercado laboral con el que las Naciones Unidas competían más claramente. La encuesta confirmó que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles era un instrumento importante para garantizar la movilidad hacia y entre los lugares de destino sobre el terreno. El hecho de que, en comparación con el paquete de remuneración, los ascensos y el desarrollo de las perspectivas de carrera fueran factores aún más importantes para la movilidad hacia lugares de destino sobre el terreno ponía de manifiesto que las organizaciones ya estaban considerando aspectos no financieros al vincular la movilidad geográfica con la promoción de las perspectivas de carrera. Teniendo en cuenta eso, la Red confiaba en que la Comisión utilizaría los resultados de la encuesta en las siguientes etapas del examen. Por último, la Red agradeció a la secretaría los datos desglosados que había distribuido a cada una de las organizaciones, los cuales les permitían beneficiarse de la información que aportaban y facilitaban el análisis comparativo interinstitucional.

85. La FICSA destacó la importancia de la encuesta mundial del personal como herramienta crucial para conocer el estado de ánimo y los factores de motivación de los colegas de las Naciones Unidas. La FICSA encomió la preparación, la ejecución y el posterior análisis de la encuesta, una tarea monumental que había requerido precisión, exhaustividad y un considerable esfuerzo. La FICSA atribuyó la elevada tasa de participación y la gran calidad de los análisis a la incansable labor de la secretaría de la CAPI. La FICSA confiaba en que los resultados inspiraran pragmatismo, progresismo y la adopción de decisiones favorables para las familias. A ese respecto, pidió a la secretaría que hiciera un seguimiento de las respuestas sobre el número de familiares a cargo reconocidos oficialmente a lo largo del tiempo. La FICSA señaló a la atención de la Comisión el modo en que la movilidad y las condiciones de servicio sobre el terreno influían en los resultados, y aconsejó obrar con cautela a la hora de considerar cualquier cambio en las prestaciones y los derechos conexos. La FICSA dijo que, si se quería lograr una mejora del índice de aprobación, era necesario introducir mejoras positivas en el paquete de remuneración de las Naciones Unidas. Eso implicaba, en particular, adaptar mejor el paquete a las necesidades y las expectativas de los candidatos disponibles y potenciales. La FICSA hizo un enérgico llamamiento en favor de la inclusión y la participación del personal, y expresó su deseo de que prosiguieran las deliberaciones y se identificaran los retos más importantes.

86. El CCISUA dijo que el nivel de dedicación del personal al mandato de las Naciones Unidas y a sus propias organizaciones, tal como ponían de manifiesto los resultados de la encuesta, era altamente notable. El empeño de los colegas por trabajar en primera línea en las actividades humanitarias sobre el terreno, prestando asistencia donde más se necesitaba y colaborando con el objetivo de lograr un mundo mejor, era

lo que hacía excepcional al personal de las Naciones Unidas y el factor principal para su decisión de incorporarse a la Organización y permanecer en ella. Sin embargo, la encuesta ponía de manifiesto una clara diferencia generacional: las organizaciones habían podido aprovechar la dedicación del personal al mandato para destinar a funcionarios a lugares difíciles y remotos, a pesar de la falta de oportunidades de adelanto profesional, pero la encuesta mostraba que las prioridades eran otras para el personal más joven. Esos funcionarios prestaban más atención a la conciliación de la vida laboral y personal, a la creación de cambios significativos y al cambio de trabajo por un mejor empleador, algo que el régimen común de las Naciones Unidas ya no era. El representante recordó que un tercio de los encuestados había indicado que los sueldos eran menos competitivos. Esa conclusión corroboraba la información facilitada por los colegas de muchos lugares de destino de todo el mundo. El personal nuevo tenía una gran variedad de empleadores con una buena remuneración que operaban en los mismos sectores que las Naciones Unidas y le servían como referentes, no solo instituciones gubernamentales, sino también entidades del sector privado. Las organizaciones tenían que ofrecer un entorno de trabajo propicio y una mejor conciliación de la vida laboral y personal, algo que el personal más joven esperaba de sus empleadores teniendo en cuenta la importancia que concedían a la familia y al fomento de la carrera de ambos cónyuges. El CCISUA también instó a la Comisión a evitar la creación de lugares de trabajo tóxicos que causaban problemas de salud mental entre el personal, lo que a su vez suponía un gasto para las organizaciones en concepto de licencias de enfermedad y reducción de la productividad. Las organizaciones también debían ofrecer una mayor seguridad contractual en consonancia con los empleadores utilizados como referentes. El CCISUA estaba firmemente convencido de que solo se conseguiría un régimen común de las Naciones Unidas más fuerte y eficaz si se reforzaba la aplicación de un enfoque que diera más importancia a las personas que a los números. Las organizaciones debían valorar a su personal, aprovechar al máximo su experiencia acumulada y respetar el sacrificio que el personal y sus familias habían hecho a lo largo de sus carreras. La federación instó a la Comisión a mejorar el paquete de remuneración para que fuera idóneo y pudiera seguir atrayendo a los mejores candidatos.

87. La UNISERV encomió la gestión de la encuesta mundial del personal de 2023, en particular el desglose de los resultados para analizar mejor los datos sobre el personal de contratación internacional en el contexto del examen del paquete de remuneración. La UNISERV reconoció la gran utilidad de la encuesta, pero también aprovechó la oportunidad para señalar ciertas limitaciones inherentes. La UNISERV consideraba problemático el concepto de la “implicación”, definido como una medida del compromiso de los empleados con la organización y su disposición a hacer esfuerzos adicionales. En opinión de la UNISERV, el modelo de un miembro del personal “implicado” o “satisfecho” debía ser el de una persona que contribuía a mejorar el lugar de trabajo y cuyos esfuerzos adicionales nunca quedaban sin reconocer, recompensar o remunerar. Los funcionarios cuyas respuestas a las preguntas sobre la implicación se consideraban “negativas” solían ser los más comprometidos con la promoción del cambio de la cultura institucional, y no los que desempeñaban sus funciones sin tener en cuenta la remuneración. La UNISERV subrayó la necesidad de considerar de forma más holística la situación de la administración pública internacional a la hora de estudiar la remuneración, e insistió en la necesidad de tener una definición precisa del concepto de implicación para poder extraer conclusiones válidas sobre el conjunto integral de la remuneración. La UNISERV estaba de acuerdo con la conclusión de que la remuneración no era un factor de motivación importante para la implicación, y afirmó que había una estrecha correlación entre la remuneración y la satisfacción y el bienestar del personal. En cuanto a las conclusiones de que dos de los principales factores que motivaban la dimisión del personal eran la falta de oportunidades de ascenso y la percepción de

que no se recompensaba el desempeño individual, la UNISERV señaló que los ciclos de ascenso eran un aspecto indirecto, pero significativo, del paquete de remuneración. La UNISERV subrayó que ciertos factores, como el traslado a diferentes lugares de destino para mejorar las perspectivas de carrera, sí estaban relacionados con la remuneración, e insistió en que el debate sobre el paquete debía ser realista y ajustarse a las diversas necesidades del personal. La UNISERV expresó confusión acerca de las conclusiones prácticas que se podían extraer de los datos de la encuesta, y señaló que las modalidades contractuales originales del personal se estaban erosionando y que la seguridad en el empleo y la remuneración competitiva se estaban convirtiendo en reliquias y necesitaban protección, porque estaban cada vez más amenazadas.

88. La Comisión apreció la enorme tarea que había supuesto la realización de la encuesta y reconoció la importante mejora en términos de participación. También agradeció la colaboración y el compromiso activo entre la secretaría, las organizaciones y las federaciones del personal, así como el esfuerzo de todos los miembros del personal que se habían tomado la molestia de rellenar la encuesta.

89. La Comisión examinó los resultados de la encuesta correspondientes a los cuadros de contratación internacional, que representaban el 45 % de la muestra total, y observó que, según la base de datos de la JJE, en 2022 los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores representaban aproximadamente el 37 % de todo el personal del régimen común de las Naciones Unidas. Se reconocieron los retos metodológicos inherentes a cualquier encuesta sobre la percepción y se debatieron algunos resultados contradictorios, como la percepción de la competitividad de la remuneración, que era baja, y los motivos para la retención del personal, como las prestaciones y el sueldo.

90. La Comisión consideraba que el desglose y el análisis de los datos era útil para los grupos de trabajo y que la elevada tasa de implicación del personal era un indicador positivo. Recordó que la encuesta era la tercera de ese tipo, lo que permitía hacer comparaciones con las anteriores, en particular con la de 2019. La Comisión destacó la importancia de escuchar al personal que había participado. Una de las conclusiones más destacadas eran las dos razones principales aducidas por los funcionarios que tenían la intención de permanecer en su organización en los próximos 12 meses, a saber, las prestaciones (44 %) y el sueldo (42 %).

91. La Comisión también examinó los motivos para marcharse y observó que las razones aducidas más frecuentemente por quienes querían dejar sus organizaciones eran la falta de oportunidades de desarrollo profesional y ascenso (54 %), el hecho de que la organización no recompensaba el desempeño individual (46 %) y la insuficiencia de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal o de las medidas para crear un entorno propicio⁷ (40 %). Algunos miembros de la Comisión observaron que la cultura de la organización, incluidas las condiciones de trabajo tóxicas y las prácticas del personal directivo, ocupaba el cuarto lugar. Por lo que respecta al sueldo, la Comisión observó que ocupaba el sexto lugar y las prestaciones el noveno, lo que parecía indicar que, en general, el sueldo y las prestaciones se consideraban suficientes. En cuanto a las principales razones que impedían marcharse al personal, la opción elegida más frecuentemente era el impacto negativo en las prestaciones, como la pensión y el seguro médico. La pensión se consideraba un punto

⁷ La descripción completa de la opción es la siguiente: medidas de conciliación de la vida laboral y personal o medidas para crear un entorno propicio insuficientes (por ejemplo, modalidades de trabajo flexible, teletrabajo, opciones de trabajo a distancia, horario flexible, licencia parental, licencia especial, empleo de los cónyuges, asistencia a las personas mayores o servicios de apoyo psicológico, cuando correspondan).

fuerte y un pilar del régimen común, aunque se debía examinar su falta de portabilidad.

92. En opinión de los miembros de la Comisión, el personal estaba en general bien remunerado, aunque se necesitaba urgentemente recibir datos de las organizaciones sobre la separación del servicio para entender por qué se marchaba el personal. Se observó que el 68 % de los encuestados que tenían la intención de marcharse preferían trasladarse a otra organización internacional (esa había sido con mucho la respuesta más común). Los datos sobre la separación del servicio que proporcionaran las organizaciones debían incluir información sobre a dónde se había trasladado el personal, en la medida de lo posible.

93. La Comisión recordó que la encuesta mundial del personal no se centraba únicamente a la remuneración, sino que abarcaba también la percepción del personal sobre las condiciones de servicio generales. Observó que solo el 36 % de los encuestados consideraba que su sueldo era competitivo, a pesar de que la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas se fijaba utilizando como referente la administración pública nacional mejor pagada. Se expresó la opinión de que esa discrepancia se podía atribuir a unas expectativas del personal quizá poco realistas. La Comisión aconsejó obrar con cautela a la hora de interpretar los datos y propuso que se presentaran a la Asamblea General los resultados de la encuesta en respuesta a su solicitud específica de que la Comisión llevara a cabo un estudio en todo el sistema para determinar los factores que influían en la retención del personal y que le presentara los resultados y el análisis del estudio en su septuagésimo noveno período de sesiones.

94. Algunos miembros de la Comisión observaron que, en general, el personal parecía satisfecho, aunque afirmara no entender plenamente el sistema. También observaron que el personal tenía poco conocimiento sobre ciertos elementos del paquete de remuneración y que se debía hacer un esfuerzo por simplificarlo más y por mejorar la comprensión del personal. La Comisión consideraba importante facilitar la comprensión del paquete de remuneración y explicarlo mejor al personal. También se señaló que la inclusión del multilingüismo en la encuesta era una medida positiva. La Comisión destacó la importancia de los elementos no monetarios, como las oportunidades de ascenso y el entorno de trabajo, incluidas las medidas para facilitar la carrera de ambos cónyuges y las medidas de salud mental, ya que los resultados de la encuesta indicaban que esos factores eran cruciales para la satisfacción del personal. El análisis adicional de los resultados de la encuesta sería útil para los grupos de trabajo, así como la recepción de datos de la JJE sobre la distribución del personal por tipo de contrato para facilitar un examen más exhaustivo.

95. El PNUD dijo que había llevado a cabo una encuesta interna del personal y que, en términos generales, había constatado que el sistema de remuneración funcionaba bien y era justo. En su opinión, los factores que se debían abordar eran la jerarquía, los directivos tóxicos y el exceso crónico de trabajo. También había que acabar con los marcos regulatorios y los métodos de trabajo obsoletos.

96. La FICSA destacó la importancia de la encuesta para el personal y dijo que había alentado la participación en ella, porque había observado que muchos funcionarios consideraban que sus opiniones no se tenían en cuenta. En su opinión, el paquete de remuneración era adecuado, pero la evolución de las condiciones de trabajo y las aptitudes del personal directivo eran cuestiones a las que se debía prestar atención. La encuesta había puesto de manifiesto el aprecio del personal por su empleo, a pesar de las difíciles circunstancias, así como la importancia de escuchar al personal. Era importante tener en cuenta los casos en que los candidatos rechazaban ofertas para incorporarse al régimen común porque el paquete de remuneración era poco competitivo. Además, no era posible tener en cuenta las opiniones de los posibles

candidatos que, por la misma razón de falta de competitividad, ni siquiera presentaban su solicitud para incorporarse al régimen común.

97. La Comisión reconoció la necesidad de evaluar críticamente los resultados de la encuesta y de responder a las preocupaciones del personal, en particular en relación con los entornos de trabajo tóxicos. Se propuso realizar visitas a distintos lugares de destino para recabar opiniones del personal directamente y proporcionar explicaciones sobre el sistema de remuneración y el funcionamiento de sus diversos componentes. No obstante, la Comisión subrayó que los resultados de la encuesta eran de carácter indicativo y no definitivo. La naturaleza única de los empleos del régimen común de las Naciones Unidas y la diversidad de origen del personal eran algunos de los factores que influían en las respuestas a la encuesta. En futuras encuestas había que profundizar más en los motivos que llevaban al personal a tomar la decisión de marcharse.

98. La Comisión observó que los resultados de la encuesta ofrecían una imagen más clara de las opiniones y la experiencia del personal y serían útiles para la futura labor de los grupos de trabajo y los trabajos sobre otros temas que eran competencia de la Comisión. La Comisión subrayó la importancia de realizar una encuesta mundial del personal junto con el examen del paquete de remuneración, así como de hacer un desglose y un análisis adicionales de los resultados de la encuesta para los grupos de trabajo. Aunque era débil, la correlación entre la remuneración y la implicación indicaba la necesidad de someterla a más estudio, incluido un análisis del índice de implicación por tipo de contrato. La Comisión pidió a la JJE que presentara datos sobre la distribución del personal por tipo de contrato para tener una visión más completa.

99. La Comisión había llevado a cabo la encuesta para escuchar las voces del personal, reconociendo que ello ayudaría a comprender las opiniones del personal sobre las condiciones de trabajo y serviría de base informativa para su futura labor. La Comisión reiteró su satisfacción por la tasa de participación lograda, superior a la de la encuesta anterior, y observó que los esfuerzos de colaboración habían generado una valiosa información para atender las preocupaciones del personal y mejorar el entorno de trabajo.

100. La Comisión subrayó la necesidad de que las organizaciones le facilitaran datos sobre el número de funcionarios que se habían separado del servicio en las respectivas organizaciones y sobre los motivos individuales de su separación (por ejemplo, jubilación, finalización del contrato, motivos familiares, aceptación de otro puesto en otro organismo del régimen común de las Naciones Unidas, aceptación de otro puesto fuera del régimen común de las Naciones Unidas, y otras razones). Esos datos se debían reunir anualmente, a partir del 1 de enero de 2025, y transmitir a la Comisión.

Decisiones de la Comisión

101. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los resultados de la encuesta mundial del personal de 2023 para los cuadros de contratación internacional;
- b) Solicitar a su secretaría que llevara a cabo un análisis más detallado de los resultados de la encuesta del personal y que presentara esos resultados a los grupos de trabajo sobre el examen del paquete de remuneración, según fuera necesario;
- c) Pedir a las organizaciones que, por conducto de la Red de Recursos Humanos de la JJE, facilitaran anualmente a la secretaría de la CAPI los datos desglosados mencionados en el párrafo 100.

D. Diversidad: seguimiento de la distribución por edades de la fuerza de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas

102. La Comisión examinó la diversidad generacional en sus informes sobre la diversidad del personal del régimen común de las Naciones Unidas en 2011, 2014, 2017 y 2021. En su 92º período de sesiones, celebrado en 2021, la Comisión señaló que contar con un régimen común en el que hubiera diversidad de edad y fuera plenamente representativo de las cinco generaciones que componían la población activa en ese momento contribuiría a mejorar el rendimiento de la organización, dado que se aprovecharían el potencial, las aptitudes y las perspectivas de cada generación. La Comisión observó que la proporción de personal menor de 30 años había descendido del 3,3 % al 2,9 % y puso de relieve que sería difícil rejuvenecer la estructura de la plantilla si no había un movimiento considerable de personal en el régimen común. Algunos miembros de la Comisión señalaron que alrededor del 46 % del personal procedía de la región de Europa Occidental y otros Estados y que ese grupo representaba más del 50 % del personal menor de 35 años. En su opinión, se debían adoptar más medidas para aumentar la contratación de candidatos de países en desarrollo o de países no representados o infrarrepresentados, en particular de candidatos más jóvenes.

103. En el 92º período de sesiones, la Comisión instó firmemente a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que (véase [A/76/30](#), párr. 144):

- a) Continuarán con los programas que fomentaban el dinamismo, la creatividad y las contribuciones innovadoras de los funcionarios más jóvenes y recomendarán a las organizaciones que aumentaran la contratación de jóvenes profesionales, invirtiendo la actual tendencia negativa;
- b) Ampliarán las oportunidades de contratación en las categorías de inicio de la carrera para candidatos más jóvenes;
- c) Apoyarán económicamente los programas de pasantías y las iniciativas similares para candidatos de países en desarrollo;
- d) Garantizarán una distribución por edades adecuada y establecieran indicadores claros para seguir los avances en este sentido;
- e) Publicarán información más detallada que estuviese a disposición del público sobre la diversidad, entre otros tipos, de género, de edad y geográfica.

104. En su resolución [76/240](#), la Asamblea General observó que la media de edad del personal del régimen común de las Naciones Unidas era elevada, y alentó a la Comisión a que determinara buenas prácticas y asesorara a las organizaciones del régimen común para promover el rejuvenecimiento, incluso mediante las medidas propuestas por la Comisión en el párrafo 144 de su informe ([A/76/30](#)), como los programas destinados a fomentar las candidaturas de países en desarrollo para las pasantías. Con ese fin, la secretaría había reunido datos e información mediante un cuestionario enviado a las organizaciones del régimen común en 2024, al que 24 organizaciones⁸ habían respondido. Los grupos geográficos utilizados en el informe eran los mismos que utilizaba la Asamblea⁹.

⁸ Respondieron al cuestionario las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el ACNUR, el UNICEF, el UNRWA, el ITC, la OIT, la FAO, el PMA, la UNESCO, la OMS, la OACI, la UIT, la OMPI, el FIDA, el OIEA, ONU Turismo, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y la OPS. La UPU, la OMM, la OMI, la ONUDI y la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos no respondieron.

⁹ Véase <https://www.un.org/dgacm/en/content/regional-groups>.

105. Los datos pusieron de manifiesto que en la plantilla actual del régimen común estaban representadas múltiples generaciones. Esa diversidad presentaba ventajas, como la disponibilidad de experiencia variada, de perspectivas generacionales y de diversos conjuntos de aptitudes. No obstante, el sistema de las Naciones Unidas, al igual que otras grandes organizaciones, se enfrentaba a los desafíos de seguir siendo atractivo y de retener a talentos en ese entorno cambiante.

106. La mayoría del personal (81,4 %) tenía entre 35 y 60 años. El personal menor de 35 años representaba el 10,3 % del total, frente al 12,4 % en 2019, pero solo alrededor del 2 % del personal del régimen común de las Naciones Unidas tenía menos de 30 años. Aproximadamente el 8 % de la fuerza de trabajo tenía 60 años o más. El porcentaje de personal mayor de 60 años había aumentado un 2 % con respecto a 2019, y el número de funcionarios de ese grupo de edad había pasado de 6.611 a 9.818, lo que suponía un incremento del 49 %. Eso podía deberse a la nueva edad de separación obligatoria del servicio.

107. La proporción de funcionarias del régimen común de las Naciones Unidas era superior al 50 % en todos los grupos de edad de menos de 55 años. En los grupos de edad de 55 años o más, aunque era ligeramente inferior, seguía superando el 40 %. El porcentaje más bajo se registraba en el grupo de edad de 65 años o más (44,9 %). Dentro del grupo de edad del personal de más de 40 años a menos de 55, los hombres constituían casi el 50 % de la fuerza de trabajo, y en los grupos de edad de más de 55 años, representaban más del 50 % del personal.

108. En el anexo VI del presente informe figura la distribución por edades del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2023. En la Secretaría de las Naciones Unidas, el grupo de edad más numeroso era el de 45 a menos de 50 años (6.903 funcionarios). Del mismo modo, en el UNFPA, la OMS, el FIDA, ONU Turismo y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares el grupo de edad más numeroso era el comprendido entre 45 y menos de 50 años. En el caso del PNUD, el ACNUR, el UNICEF, el UNRWA, el ITC, la OIT, el PMA, el OIEA y ONU-Mujeres, la mayor parte del personal estaba en el grupo de edad de 40 a menos de 45 años. Excepto en la OACI y la OMPI, en las que el grupo de edad más numeroso era el de 55 a menos de 60 años, en las demás organizaciones la mayoría del personal se encontraba en el grupo de edad de 50 a menos de 55 años. La mayor proporción de personal más joven (menos de 30 años) la tenía el ACNUR (4,2 %), seguido del ITC (3,9 %) y del UNICEF (2,9 %).

109. En cuanto al personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (véase el cuadro 1), la distribución por edades es similar a la del conjunto de la fuerza de trabajo. En esas categorías, el 81,9 % del personal pertenecía a los grupos de edad de 35 a menos de 60 años. El personal de menos de 35 años constituía menos del 10 %, y una proporción similar de personal tenía 60 años o más. Aunque las mujeres representaban más del 50 % del personal en todos los grupos de edad de menos de 50 años, la proporción de mujeres disminuía con el aumento de la edad. La proporción de mujeres era inferior al 40 % en los grupos de edad de 55 años o más.

110. El número de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos es un 70 % superior al de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. La pauta observada en la distribución por edades del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos (véase el cuadro 2) se correspondía con la pauta observada en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Sin embargo, una observación significativa es que la proporción de personal más joven (es decir, perteneciente a los grupos de edad de menos de 35 años) era del 12 % y, por lo tanto, relativamente superior a la del Cuadro Orgánico y categorías superiores. En los anexos VII y VIII del presente informe se muestra la distribución por edades y por

organización del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, respectivamente. En el anexo IX se presenta la distribución por edades y por categoría y género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, mientras que en el anexo X se muestra la distribución por categoría y organización del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas.

Cuadro 1

Distribución por edades y género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, a 31 de diciembre de 2023

<i>Grupo de edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Menos de 30 años	155 (26 %)	442 (74 %)	597 (1,4 %)
30 a menos de 35 años	895 (32,3 %)	1 873 (67,7 %)	2 768 (6,5 %)
35 a menos de 40 años	2 109 (41,4 %)	2 985 (58,6 %)	5 094 (12 %)
40 a menos de 45 años	3 445 (47 %)	3 887 (53 %)	7 332 (17,3 %)
45 a menos de 50 años	4 109 (49,8 %)	4 147 (50,2 %)	8 256 (19,5 %)
50 a menos de 55 años	4 205 (54,5 %)	3 515 (45,5 %)	7 720 (18,2 %)
55 a menos de 60 años	3 793 (60,3 %)	2 495 (39,7 %)	6 288 (14,9 %)
60 a menos de 65 años	2 654 (65,9 %)	1 373 (34,1 %)	4 027 (9,5 %)
65 años o más	137 (62 %)	84 (38 %)	221 (0,5 %)
Total general	21 502 (50,8 %)	20 801 (49,2 %)	42 303 (100 %)

Fuente: datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.

Cuadro 2

Distribución por edades y género del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos del régimen común de las Naciones Unidas, a 31 de diciembre de 2023

<i>Grupo de edad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Menos de 30 años	715 (36,9 %)	1 224 (63,1 %)	1 939 (2,7 %)
30 a menos de 35 años	2 951 (44,2 %)	3 728 (55,8 %)	6 679 (9,3 %)
35 a menos de 40 años	5 631 (48,2 %)	6 055 (51,8 %)	11 686 (16,2 %)
40 a menos de 45 años	6 949 (49,5 %)	7 078 (50,5 %)	14 027 (19,4 %)
45 a menos de 50 años	6 660 (50,1 %)	6 644 (49,9 %)	13 304 (18,4 %)
50 a menos de 55 años	5 535 (49,8 %)	5 569 (50,2 %)	11 104 (15,4 %)
55 a menos de 60 años	4 252 (51,8 %)	3 956 (48,2 %)	8 208 (11,4 %)
60 a menos de 65 años	2 694 (52,7 %)	2 415 (47,3 %)	5 109 (7,1 %)
65 años o más	47 (47,5 %)	52 (52,5 %)	99 (0,1 %)
Total general	35 434 (49,1 %)	36 721 (50,9 %)	72 155 (100 %)

Fuente: datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.

111. En los anexos XI y XII se presenta la distribución por edades y región del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones informantes del régimen común, a 31 de diciembre de 2023, sobre la base de los datos recibidos de las organizaciones. El 42 % del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas procedía de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, mientras que el 58 % restante procedía de los otros cuatro grupos, a saber, los Estados de África, los Estados de Asia y el Pacífico, los Estados de América Latina y el Caribe y los Estados de Europa Oriental. La proporción de personal procedente de los Estados de África ocupaba el segundo lugar, con un 24 %. La proporción de personal procedente de los Estados de Asia y el Pacífico era del 19 %, la de personal procedente de los Estados de América Latina y el Caribe, del 8 %, y la de personal procedente de los Estados de Europa Oriental, del 7 %.

112. En el anexo XIII se presenta la media de edad, por género, del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de todo el personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, a 31 de diciembre de 2023¹⁰. La media general de edad de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas era de 46,2 años en 2023, frente a 44,5 años en 2019. La media de edad del personal femenino era de 44,9 años (43,4 años en 2019) y variaba entre 40,6 años en el ACNUR y 51,7 años en el Tribunal Internacional del Derecho del Mar. Para el personal masculino, la media general era de 47,2 años (45,3 años en 2019) y variaba entre 43,7 años en el ITC y 51,6 años en la OPS.

113. La media de edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores era de 47,2 años, lo que representa un aumento frente a los 45,9 años de 2019. La media de edad del personal del Cuadro Orgánico en las Naciones Unidas, la organización con el grupo más numeroso de funcionarios de esa categoría, era de 47,5 años. La media general de edad de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos era de 45,3 años, frente a 43,3 años en 2019. Por lo general, en la mayoría de las organizaciones informantes, la media de edad del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores era de uno a cuatro años mayor que el del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos.

114. En el anexo XIV se ofrece una versión agregada de la información correspondiente a 2023 sobre la fecha de ingreso en el servicio para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, indicando los tramos relativos a las edades más baja, más alta y media en cada organización. A falta de los registros de contratación individuales de cada organización en un año determinado, estos tramos de edad podrían servir como indicadores útiles para determinar la media de edad en la fecha de ingreso (es decir, del personal entrante) en las organizaciones. En 2023, el tramo de la edad media en la fecha de ingreso en todas las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a categorías sin clasificar) oscilaba entre los 25 y los 66 años de edad. El ACNUR registró la edad más baja en la fecha de ingreso (18 años) en 2023, al igual que en años anteriores y que en el período abarcado por el informe anterior, es decir, de 2017 a 2019. La edad más alta en la fecha de ingreso en 2023 se registró en las Naciones Unidas (75 años), en las categorías sin clasificar. La pauta observada en el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos era comparable a la observada en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, con la salvedad de que el tramo de la edad media en la fecha de ingreso en todas las categorías iba de 27 a 54 años.

¹⁰ Con arreglo a la información correspondiente a 2022 extraída de la base de datos de estadísticas del personal de la JJE.

115. En el Cuadro Orgánico y categorías superiores, el tramo de la edad media en la fecha de ingreso en todas las categorías iba de la década de los 30 años a la década de los 50 años en la mayoría de las organizaciones en 2023. Por otra parte, el tramo de la edad media en la fecha de ingreso no iba más allá de la década de los 40 años en el caso del ACNUR (35 a 43 años entre los hombres), el ITC (28 a 44 años entre las mujeres), la UIT (31 a 40 años entre las mujeres), ONU-Mujeres (38 a 49 años entre los hombres), ONUSIDA (29 a 49 años entre los hombres) y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares (36 a 49 años entre las mujeres). Además, en las Naciones Unidas, el ACNUR, el UNICEF, el ITC, la OACI, ONU-Mujeres y la OPS el tramo de la edad media en la fecha de ingreso llegaba hasta la década de los 60 años en 2023.

116. Nueve organizaciones¹¹ no tenían en sus respectivos reglamentos del personal reglas que excluyeran la contratación de 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 20 años. En el caso de la UIT, no existía ninguna regla del Reglamento del Personal, pero la práctica aplicada era que la persona debía tener al menos 18 años para ser contratada.

117. En 17 organizaciones¹², el estatuto y el reglamento del personal impedían la contratación de candidatos que superaran la edad de separación obligatoria del servicio. Según el estatuto y el reglamento del personal de esas organizaciones, la edad de separación obligatoria del servicio era de 60 años para los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 1990 y de 62 años para los contratados a partir del 1 de enero de 1990. En 2014 la edad de separación obligatoria del servicio se amplió a 65 años para los miembros del personal que no hubieran alcanzado la edad de separación obligatoria de 60 o 62 años y los contratados a partir del 1 de enero de 2014. Cuatro organizaciones (el ACNUR¹³, el OIEA, ONU Turismo y el Tribunal Internacional del Derecho del Mar) no tenían ninguna regla del reglamento del personal que impidiera la contratación por encima de una edad determinada, mientras que dos organizaciones (la UNESCO y la OACI) no facilitaron información al respecto. En el FIDA, los candidatos externos debían tener menos de 64 años.

118. Solo dos de las 24 organizaciones informantes (el FIDA y la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares) habían adoptado medidas con indicadores para lograr una distribución por edades adecuada en la fuerza de trabajo. En el FIDA se presentaba trimestralmente al personal directivo superior un tablero detallado que formaba parte de las deliberaciones en el seno de la alta dirección. La Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares contaba con un “grupo joven” y un programa de mentorías como medidas para lograr la diversidad generacional.

119. Todas las organizaciones informantes contaban con un programa específico o más para promover y apoyar la diversidad generacional, como los programas para jóvenes profesionales, programas para expertos asociados, programas de pasantías, programas de becas para jóvenes profesionales con discapacidad y otros programas de becas, con el fin de rejuvenecer la fuerza de trabajo. De las 24 organizaciones,

¹¹ PNUD, UNFPA, UNOPS, UNRWA, OIT, UIT, OMPI, ONU Turismo y Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

¹² Naciones Unidas, PNUD, UNFPA, UNOPS, UNICEF, UNRWA, ITC, OIT, FAO, PMA, OMS, UIT, OMPI, ONU-Mujeres, ONUSIDA, Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y OPS.

¹³ No obstante, el ACNUR está sujeto al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

14 ¹⁴ ofrecían un estipendio para el programa de pasantías. En total, 15 organizaciones ¹⁵ indicaron que contaban con programas específicos de ayuda financiera para pasantías, programas para jóvenes profesionales o programas similares para candidatos de países en desarrollo. En el cuadro 3 se ofrece información estadística sobre la representación regional en relación con las pasantías y el personal subalterno del Cuadro Orgánico con financiación de los Estados Miembros durante el período 2020-2023 en el régimen común. Como se muestra en el anexo XV, a 31 de diciembre de 2023 la mayoría de los pasantes (37 %) y del personal subalterno del Cuadro Orgánico (58 %) procedían de los Estados de Europa Occidental y otros Estados.

120. De las organizaciones informantes, 11 indicaron que no tenían limitaciones para promover el rejuvenecimiento del personal (las Naciones Unidas, el PNUD, el ACNUR, la FAO, el PMA, la OMS, ONU Turismo, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la OPS). Otras informaron de una serie de limitaciones y retos, como los requisitos preestablecidos sobre educación formal, el escaso movimiento del personal y la prolongada antigüedad en el servicio del personal.

Cuadro 3

Representación regional de pasantes y miembros del personal subalterno del Cuadro Orgánico, 2020-2023

<i>Región</i>	<i>Pasantes</i>				<i>Personal subalterno del Cuadro Orgánico</i>			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Estados de África	312	569	685	745	98	93	89	94
Estados de Asia y el Pacífico	709	803	765	821	210	209	224	265
Estados de Europa Oriental	172	192	207	212	22	19	21	24
Estados de América Latina y el Caribe	265	359	403	341	24	34	38	43
Estados de Europa Occidental y otros Estados	1 106	1 254	1 237	1 247	603	575	580	588
Otros Estados	39	54	48	40	2	1	2	4
Total	2 603	3 231	3 345	3 406	959	931	954	1 018

Deliberaciones de la Comisión

121. La Red de Recursos Humanos agradeció a la secretaría su análisis de la situación y las prácticas en las organizaciones y se reservó la formulación de observaciones adicionales para el debate, al tiempo que señaló que ese tema del programa entraba en el ámbito del artículo 16 del Estatuto de la CAPI.

122. La FICSA observó con preocupación que menos del 3 % del personal tenía menos de 30 años, mientras que la proporción de personal de más de 50 años era

¹⁴ PNUD, UNFPA, UNICEF, ITC, FAO, PMA, UNESCO, OMS, OMPI, ONUSIDA, OIT, ONU Turismo, Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y OPS.

¹⁵ PNUD, UNFPA, ACNUR, UNICEF, ITC, FAO, PMA, UNESCO, OMS, OMPI, FIDA, OIEA, ONU-Mujeres, ONUSIDA y Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

del 38 %. Reconoció que había dificultades para atraer y retener a talentos jóvenes y que existían disparidades en las disposiciones contractuales. La FICSA consideraba que el actual paquete de remuneración seguía siendo uno de los “factores de atracción” que motivaban a los funcionarios y candidatos jóvenes. Sin embargo, el escaso número de puestos de categoría inicial (por ejemplo, de las categorías de P-1 y P-2) hacía prácticamente imposible que los jóvenes se incorporaran a las Naciones Unidas en las primeras etapas de su desarrollo profesional y contribuyeran a orientar el futuro de la Organización. El rejuvenecimiento era un tema recurrente entre sus miembros de la FICSA y esta consideraba que un lugar de trabajo multigeneracional contribuía en gran medida a la diversidad. Ello aportaría grandes beneficios sobre todo a los Estados Miembros y a las personas a las que servían las Naciones Unidas. La FICSA señaló que el rejuvenecimiento introduciría nuevos y más versátiles conjuntos de competencias, una adaptabilidad más rápida a la evolución de los lugares de trabajo, una mayor resiliencia y flexibilidad de la fuerza de trabajo en su conjunto, y una mejor comprensión de los retos del futuro. Por ello, aunque era consciente de la complejidad de la tarea, sobre todo al principio, la FICSA estaba dispuesta a colaborar en todo lo que fuera necesario y aguardaba con interés a que la Comisión y las organizaciones determinaran el mejor modo de lograr el rejuvenecimiento de la plantilla. La FICSA también observó que el 42 % del personal del Cuatro Orgánico procedía de los Estados Occidentales, seguido de un 24 % de los Estados de África, un 19 % de los Estados de Asia y Pacífico, un 8 % de los Estados de América Latina y el Caribe y un 7 % de Estados de Europa del Este. A la FICSA le preocupaba la sobrerrepresentación de algunos países, porque hacía muy difícil que los candidatos de otros lugares pudieran competir por empleos en las Naciones Unidas. A medida que la diversidad geográfica iba disminuyendo, esa tendencia sería cada vez más difícil de invertir, por lo que la FICSA aguardaba con interés la continuación de las deliberaciones sobre el tema.

123. El CCISUA señaló que la información recopilada no incluía los contratos del personal afiliado que no era de plantilla, por lo que ofrecía una imagen incompleta de los empleados más jóvenes de las Naciones Unidas. El rejuvenecimiento de la plantilla no debía ir en detrimento de la retención del personal con experiencia, que era esencial para la preservación de la memoria institucional, ni de la capacidad para seguir trabajando y obteniendo resultados en el creciente número de contextos frágiles en los que las Naciones Unidas se enfrentaban a riesgos cada vez mayores para la seguridad. El CCISUA observó que la generación “mayor” se iba reduciendo de forma natural y que incumbía a las organizaciones abordar los retos de la planificación de la sucesión y asegurar que el personal más joven tuviera posibilidades de adelanto profesional, y a ese respecto señaló que los temas relacionados con el examen de la remuneración eran pertinentes para atraer y retener a candidatos. Asimismo, la federación indicó que las generaciones más jóvenes concedían gran importancia a la conciliación de la vida laboral y personal y a la seguridad de los contratos; por lo tanto, si se quería incorporar a más personas jóvenes a la plantilla, había que adoptar políticas adecuadas y aplicarlas correctamente, sobre todo evitando el uso indebido de los contratos. A ese respecto, el CCISUA reiteró la gran importancia de la aplicación de modalidades de trabajo flexibles, la revisión de los niveles salariales para mantener la paridad con otros empleadores atractivos, la ampliación del proyecto piloto en los lugares de destino clasificados como D y E, la remuneración de los becarios y las iniciativas para asegurar su diversidad geográfica, la regularización de las plazas temporarias que desempeñaban funciones básicas y de las consultorías a largo plazo, y la abolición de los contratos de servicios de la UNOPS. El CCISUA señaló además que el trabajo en las Naciones Unidas estaba estructurado en buena medida en torno a la incorporación de expertos a mitad de su carrera. Eso se reflejaba en las políticas de recursos humanos, aplicadas mediante resoluciones de la Asamblea General, que exigían la publicación externa de todas las vacantes, no solo las de

puestos de categoría inicial. Por ello, el personal que se jubilaba solía ser sustituido por funcionarios de nueva contratación que ya tenían más de 40 o 50 años.

124. La UNISERV tomó nota del informe, en el que se presentaba una imagen detallada de la fuerza de trabajo actual y se ofrecía un análisis sobre cómo garantizar una “distribución por edades adecuada” y se establecían indicadores para seguir los avances en la consecución de la diversidad generacional. Sin embargo, se opuso por principio a la idea de que hubiera una edad o una distribución por edades que se considerara “adecuada” para una organización, un puesto, una categoría, un nivel o un lugar de destino determinados. Tampoco había un género, una raza, una nacionalidad o una orientación sexual que se consideraran apropiados para el empleo en el sistema. Eso no significaba que la diversidad y la inclusión de los jóvenes no fueran beneficiosas. En particular en relación con la edad, la UNISERV consideraba que, si se suponía que había una fuerza de trabajo integrada por funcionarios de “carrera” que se esperaba que continuaran en el servicio hasta la jubilación, no podía haber una distribución por edades “adecuada”, porque siempre habría un elevado número de personas que envejecerían en el servicio hasta alcanzar la edad de jubilación. El examen de los cuadros y datos facilitados en el informe llevaba a la UNISERV a extraer algunas conclusiones fundamentales y desafortunadas, como las siguientes: a) a las organizaciones les gustaría poner un límite a la permanencia en los puestos y redefinirse de ese modo como entidades que no eran de carrera, de modo que hubiera una mayor “rotación significativa” que permitiera contratar a personas más jóvenes a medida que los funcionarios de más edad se fueran marchando o dimitieran; b) no se esperaba que los jóvenes contratados por las organizaciones para puestos de categoría subalterna envejecieran o ascendieran en las organizaciones, porque su contribución al llamado rejuvenecimiento de la plantilla desaparecería si envejecían en el servicio; c) no se tenían debidamente en cuenta las quejas frecuentemente repetidas por el personal de muchas organizaciones sobre la falta de posibilidades de ascenso (si se diera al personal interno una consideración preferente en los procedimientos de selección de personal, eso supondría una diferencia real a la hora de dar oportunidades a los jóvenes que se incorporaban a las organizaciones, que en la actualidad “envejecían” esperando un adelanto de la carrera inexistente); y d) el impulso de rejuvenecimiento se llevaría adelante incluso a expensas de los requisitos de educación o experiencia laboral, lo que redundaría en detrimento de la ejecución del mandato de las organizaciones. La UNISERV apoyaba la reconfiguración de las estructuras de categorías o puestos, abandonando la figura romboidal actual para reducir el exceso de “puestos de categoría superior” y solidificando la base con más puestos de las categorías de P-1 y P-2. Sin embargo, el personal necesitaría suficientes puestos de categoría superior a los que poder ascender, de lo contrario se debilitaría aún más el concepto de la carrera en la administración pública internacional. Ese desmantelamiento de la actual estructura “romboidal” no se debía producir revisando o sustituyendo los requisitos vigentes para el empleo a fin de dar prioridad a los jóvenes. La UNISERV hizo hincapié en que su posición de que la estructura de puestos se debía mejorar no quería decir que aceptaba la existencia de un desequilibrio en la distribución por edades. Aunque la edad era un concepto que se debía tener en cuenta en la planificación estratégica de la fuerza de trabajo y en la planificación de la sucesión, la discriminación por la edad y el edadismo eran problemas reales y las Naciones Unidas no eran inmunes a la discriminación, intencional o no, por motivos de edad, entendida como el trato de un candidato o empleado de forma menos favorable debido a su edad. No debía haber discriminación de ningún tipo en ninguno de los aspectos o las condiciones de empleo en el régimen común de las Naciones Unidas, incluidas las políticas de contratación de personal. La UNISERV había observado un creciente número de denuncias y casos de discriminación por razones de edad presentados ante los sindicatos, por lo que era necesario mantenerse alerta y aumentar la protección de los trabajadores de más edad,

entre otras cosas impidiendo que los directivos contratantes conocieran o pudieran preguntar la edad o fecha de nacimiento de los candidatos en los procesos de selección de personal e impidiendo que los funcionarios de más edad que quisieran seguir trabajando se vieran presionados artificialmente a aceptar la jubilación anticipada en contra de su voluntad o bajo cualquier otro tipo de falsos pretextos.

125. La Comisión reconoció que una plantilla equilibrada e integrada por personas de distintas edades creaba un entorno en el que cada generación aportaba competencias, talentos, experiencias, expectativas, estilos y perspectivas diferentes que, en conjunto, podían reforzar las organizaciones y estimular la innovación. A ese respecto, la Comisión destacó la importancia del rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, así como de la transferencia multigeneracional de conocimientos.

126. La Comisión observó que la edad media relativamente elevada del personal del Cuadro Orgánico (47,2 años) estaba correlacionada con la baja proporción de personal más joven y el mayor porcentaje de funcionarios mayores de 50 años. Algunos miembros de la Comisión consideraron que esa media relativamente más elevada era atribuible también a otros muchos factores, como la congelación de la contratación debido a restricciones presupuestarias y financieras, el aumento de los gastos de personal, la contratación de personal con contratos temporales y la utilización de consultores, los bajos niveles de movimiento del personal y el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio. Además, señalaron que la elevada media de edad también reflejaba los requisitos de una formación y experiencia considerables para los puestos del Cuadro Orgánico en el contexto de la labor encomendada a las organizaciones del régimen común.

127. Algunos miembros de la Comisión opinaron que la baja tasa de movimiento del personal en las organizaciones del régimen común limitaba las posibilidades para el rejuvenecimiento de la plantilla de las organizaciones. También indicaron que el régimen de pensiones de las Naciones Unidas no ofrecía mucha flexibilidad en cuanto a la incorporación y la separación del sistema y, por lo tanto, contribuía a aumentar la antigüedad en el servicio. A ese respecto, algunos miembros de la Comisión propusieron que la Asamblea General pidiera a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas que estudiara posibles opciones que permitieran al personal que deseara abandonar el régimen común antes de la edad normal de jubilación disponer de más flexibilidad para retirar sus aportaciones a la Caja de Pensiones. La Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que en el Reglamento de la Caja de Pensiones ya existía una disposición de liquidación por retiro de la Caja.

128. La Comisión observó que, según los datos sobre la distribución por edades en el régimen común de las Naciones Unidas, en 2023 menos del 3 % del personal tenía menos de 30 años y más del 38 % tenía más de 50 años. Asimismo, observó que la proporción de personal con menos de 30 años se había reducido del 2,9 % en 2019 al 2,2 % en 2023 y había sido del 3,3 % en 2017. La Comisión consideraba que la cuestión de la diversidad de edad era importante para las organizaciones del régimen común y que estas debían buscar formas de aumentar las oportunidades para las generaciones más jóvenes. Algunos miembros de la Comisión opinaron que el aumento del número de puestos de las categorías de P-1 y P-2 mejoraría las oportunidades de incorporación de jóvenes profesionales con poca o ninguna experiencia.

129. Algunos miembros de la Comisión señalaron que las mujeres estaban bien representadas en las categorías inferiores (y que existía una correlación entre la edad y la categoría), pero que no progresaban en su carrera en la misma medida que los hombres, pese a que se habían introducido iniciativas de género hacía muchos años. En particular, en relación con la propuesta de aumentar el número de puestos de la

categoría de P-1 para rejuvenecer la fuerza de trabajo, se señaló que ello no serviría de nada si seguía habiendo una “trayectoria profesional con fugas” en la que las mujeres no ascendían y abandonaban el sistema. En opinión de esos miembros, la reducción de los requisitos de edad mínima para la contratación podía ser problemática, ya que muchos puestos de trabajo tenían exigencias específicas en cuanto a educación y experiencia que no se podían poner en peligro.

130. La Comisión tomó nota de las iniciativas y medidas de apoyo a la diversidad generacional en las organizaciones del régimen común, entre otras los programas de pasantías, becas, jóvenes profesionales y expertos asociados. La Comisión subrayó la importancia de interconectar las disparidades de género, geográficas y regionales dentro de esos programas para lograr una representación más equilibrada en todos los elementos de la diversidad. También reconoció que algunas organizaciones estaban consiguiendo atraer a personal más joven, y recomendó que se siguieran estudiando esas buenas prácticas. Asimismo, reconoció las diferentes limitaciones a las que se enfrentaban las distintas organizaciones, y señaló que se necesitarían enfoques diferentes dada la diversidad de contextos.

131. La Comisión tomó nota de que una serie de organizaciones contaban con programas específicos de ayuda financiera para pasantías, programas para jóvenes profesionales o programas similares para candidatos de países en desarrollo. Algunos miembros de la Comisión se mostraron partidarios de pagar a los pasantes y de aprovechar los programas para jóvenes profesionales y los programas de becas para incorporar a personas más jóvenes en las organizaciones. Algunos miembros de la Comisión tomaron nota también de la práctica de muchas organizaciones que ofrecían un estipendio a los pasantes, y consideraron que esas medidas podían contribuir a igualar las condiciones porque permitían el acceso a oportunidades a candidatos de países en desarrollo que, de otro modo, podían verse desfavorecidos debido a limitaciones financieras. Asimismo, observaron que algunos de los principales países donantes tenían programas para patrocinar a jóvenes profesionales de sus países para pasantías y programas de contratación y formación en el sistema de las Naciones Unidas.

132. La UNESCO confirmó que su organización tenía una edad mínima de contratación, fijada en 18 años, y disposiciones en su Estatuto y Reglamento del Personal que impedían contratar o mantener en el servicio a funcionarios que hubieran superado la edad de separación obligatoria del servicio. Además, con respecto a las medidas y los programas de apoyo a la diversidad generacional, la UNESCO tenía los siguientes programas específicos para promover y apoyar la diversidad en ese ámbito: el programa para jóvenes profesionales, el programa para personal subalterno del Cuadro Orgánico, el programa de pasantías, el programa de pasantías patrocinadas, el programa de voluntarios de la UNESCO y el programa de becas de investigación para determinadas entidades de la UNESCO con un mandato académico.

133. Algunos miembros de la Comisión observaron que los desequilibrios en la diversidad regional en el seno del personal y en los programas de pasantías y de personal subalterno del Cuadro Orgánico indicaban una desigualdad de oportunidades para los candidatos de países en desarrollo en las categorías superiores y la categoría inicial. En su opinión, se debían adoptar más medidas para aumentar la contratación de candidatos de países en desarrollo o de países no representados o infrarrepresentados, en particular de candidatos más jóvenes. Algunos miembros de la Comisión opinaron que la diversidad regional no debería formar parte del presente informe, mientras que otros afirmaron que no se debía perder de vista la interseccionalidad entre la distribución por edades y otras medidas de promoción de la diversidad.

134. Algunos miembros de la Comisión recordaron que la diversidad geográfica y la paridad de género eran los dos elementos sobre la diversidad de la fuerza de trabajo que estaban consagrados en la Carta (véanse el Artículo 101, párrafo 3, y el Artículo 8). Otros subrayaron que la diversidad de edad debía formar parte del sistema de gestión de los recursos humanos y que las organizaciones debían integrarla en sus estrategias de diversidad e inclusión.

Decisiones de la Comisión

135. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información proporcionada sobre la distribución por edades en la fuerza de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas;
- b) Alentar a las organizaciones del régimen común a que publicaran información más detallada sobre la distribución por edades de su personal y mantuvieran dicha información a disposición del público;
- c) Alentar a las organizaciones del régimen común a que siguieran aplicando medidas y programas para fomentar y apoyar la diversidad generacional y hacer frente a los obstáculos para el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo;
- d) Alentar a las organizaciones del régimen común a que apoyaran económicamente los programas de pasantías y las iniciativas similares para candidatos de países en desarrollo;
- e) Pedir a su secretaría que hiciera un seguimiento de las tendencias en las organizaciones en cuanto a la distribución por edades de la fuerza de trabajo y que informara a la Comisión a este respecto en su período de sesiones de primavera de 2030.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Diversidad: seguimiento de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas

136. La diversidad es un aspecto fundamental de la misión de las Naciones Unidas, según consta en el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas, que dice así: “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”. Por consiguiente, el principio de la distribución geográfica equitativa está incorporado en la cultura institucional, el Estatuto del Personal y las estrategias, políticas, directrices, procedimientos y prácticas de contratación, teniendo siempre presente que la consideración primordial al dar empleo y determinar las condiciones de servicio será la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

137. La CAPI examinó informes sobre la diversidad de la fuerza de trabajo en el régimen común de las Naciones Unidas, incluida la diversidad geográfica, en 2011, 2014, 2017 y 2021. En su 92º período de sesiones, celebrado en 2021, al examinar el informe titulado “Seguimiento de la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas”, los miembros de la Comisión convinieron en que en los futuros informes sobre la cuestión de la diversidad geográfica sería importante que se reflejara información adicional y las tendencias de las organizaciones que tenían sistemas de intervalos convenientes, en particular para 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. A este respecto, la Comisión instó a (véase [A/76/30](#), párr. 165):

- a) Las organizaciones que tenían metas o intervalos convenientes a que ampliaran la base de puestos sometidos a una distribución geográfica equitativa en esas organizaciones;
- b) Las organizaciones que no tenían metas para garantizar una representación geográfica equitativa a que establecieran indicadores claros para seguir los progresos en este sentido;
- c) Las organizaciones a que publicaran información más detallada sobre la diversidad y la pusiesen a disposición del público, incluso sobre la diversidad de género, de edad y geográfica;
- d) Su secretaría a que hiciese un seguimiento de las tendencias de las organizaciones en materia de distribución geográfica e informase a la Comisión a ese respecto en el marco de su próximo informe sobre la diversidad.

138. En su resolución [76/240](#), la Asamblea General observó que 19 organizaciones no tenían directrices oficiales sobre la distribución geográfica, y alentó a la Comisión a que determinara buenas prácticas y asesorara a las organizaciones del régimen común sobre cómo promover la diversidad geográfica. De conformidad con esa resolución, el informe preparado por la secretaría y presentado a la Comisión se basaba en la información que se había reunido mediante un cuestionario sobre la diversidad geográfica enviado a las organizaciones del régimen común, al que habían respondido

24 organizaciones¹⁶ con los datos disponibles a 31 de diciembre de 2023. Los grupos geográficos utilizados en el informe eran los mismos que utilizaba la Asamblea.

139. Seis organizaciones informantes, a saber, las Naciones Unidas, la OIT, la FAO, la UNESCO, la OMS y la OACI, habían establecido criterios de representación equitativa de los Estados miembros en su seno mediante cupos e intervalos convenientes, aunque la base de referencia, los factores y los índices de ponderación utilizados por cada una de ellas eran diferentes. En el cuadro 4 que figura a continuación se indica el número de puestos disponibles para una distribución geográfica equitativa en esas organizaciones en 2023. En total, había 9.757 puestos de este tipo en las seis organizaciones a 31 de diciembre de 2023, mientras que el número total de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en esas seis organizaciones era de 20.924 y había, en total, 42.310 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el régimen común de las Naciones Unidas a 31 de diciembre de 2023. En el cuadro 5 se proporciona información sobre los Estados representados en las organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes a 31 de diciembre de 2023.

Cuadro 4

Puestos sometidos a una distribución geográfica equitativa en 2023

<i>Organización</i>	<i>Año</i>	<i>Número de puestos sometidos a una distribución geográfica equitativa</i>	<i>Número de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores a 31 de diciembre de 2023 como referencia</i>
Naciones Unidas	2023	3 813	12 410
OIT	2023	762	1 340
FAO	2023	1 368	1 766
UNESCO	2023	850	1 139
OMS	2023	2 682	3 914
OACI	2023	282	355

Cuadro 5

Estados representados en el personal de las organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes, a 31 de diciembre de 2023

<i>Organización</i>	<i>Número de Estados miembros</i>					<i>Representación total</i>
	<i>Total</i>	<i>No representados</i>	<i>Infrarrepresentados</i>	<i>Dentro de los intervalos convenientes</i>	<i>Sobrerrepresentados</i>	
Naciones Unidas	193	21 (10,9 %)	39 (20,2 %)	103 (53,4 %)	30 (15,5 %)	172 (89,1 %)
OIT	187	62 (33,2 %)	12 (6,4 %)	65 (34,8 %)	48 (25,7 %)	125 (66,8 %)
FAO	194	22 (11,3 %)	14 (7,2 %)	148 (76,3 %)	10 (5,2 %)	172 (88,7 %)
UNESCO	194	40 (20,6 %)	50 (25,8 %)	79 (40,7 %)	25 (12,9 %)	154 (79,4 %)
OMS	197	42 (21,3 %)	17 (8,6 %)	95 (48,2 %)	43 (21,8 %)	155 (78,7 %)
OACI	193	105 (54,4 %)	20 (10,4 %)	38 (19,7 %)	30 (15,5 %)	88 (45,6 %)

¹⁶ Respondieron al cuestionario las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el ACNUR, el UNICEF, el UNRWA, el ITC, la OIT, la FAO, el PMA, la UNESCO, la OMS, la OACI, la UIT, la OMPI, el FIDA, el OIEA, ONU Turismo, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y la OPS. La UPU, la OMM, la OMI, la ONUDI y la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos no respondieron.

140. Los Estados miembros no representados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes aumentaron a 43 (22 %) en 2023 (véase el anexo XVI), frente a 39 países (20 %) en 2019. El mayor número de esos países no representados (17) e infrarrepresentados (6) se daba en la región de Asia y el Pacífico. Las Islas Marshall, Palau, Qatar, Tuvalu y Vanuatu no estaban representados en la plantilla de ninguna de las seis organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes. Sin embargo, el número de Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes había disminuido a 11 países (6 %) en 2023 (véase el anexo XVII) frente a 14 países (7 %) en 2019. El número de Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes también había disminuido a 28 países (15 %) en 2023 (véase el anexo XVIII) frente a 30 países (16 %) en 2019. De los 28 países sobrerrepresentados en las seis organizaciones, 10 países africanos y 8 países europeos estaban en esa situación en al menos tres de ellas.

141. En el anexo XIX figura información acerca del número total de funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias (a saber, de las categorías de P-5, D-1 y D-2, y de Subsecretario General y Secretario General Adjunto) de los Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes (véase el anexo XVII) a 31 de diciembre de 2023. En el anexo XX se presenta información detallada sobre el número total de funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias procedentes de los Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tenían fijados intervalos convenientes (véase el anexo XVIII) a 31 de diciembre de 2023.

142. Entre las organizaciones informantes, 18 no tenían directrices oficiales en materia de distribución geográfica (véase el cuadro 6). Con la excepción de la UNOPS, el ACNUR, el UNICEF, el FIDA y el OIEA, 13 organizaciones facilitaron el número de países que no estaban representados en sus organizaciones, utilizando como referencia los 193 países que son miembros de la Asamblea General. En el cuadro 6 se presenta una sinopsis de la situación de la diversidad geográfica en esas organizaciones a 31 de diciembre de 2023. Aunque el personal de organizaciones como el UNRWA, el ITC, ONU Turismo, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares procedía de un reducido número de países, se trataba de organizaciones pequeñas, que tenían menos de 300 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores (véase el anexo XXII). Solo cuatro organizaciones (el PNUD, el UNICEF, ONU-Mujeres y el Tribunal Internacional del Derecho del Mar) informaron de que disponían de medidas con indicadores claros para seguir los avances en la consecución de la diversidad geográfica.

Cuadro 6

Diversidad geográfica en las organizaciones sin directrices oficiales en materia de distribución geográfica a 31 de diciembre de 2023

<i>Organización</i>	<i>Número de países sin personal en el Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>	<i>Medidas con indicadores claros para lograr la diversidad geográfica en la fuerza de trabajo</i>
PNUD	17	Sí
UNFPA	29	No facilitó información
UNOPS	No facilitó información	No facilitó información
ACNUR	No facilitó información	No
UNICEF	No facilitó información	Sí
UNRWA	128	No

<i>Organización</i>	<i>Número de países sin personal en el Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>	<i>Medidas con indicadores claros para lograr la diversidad geográfica en la fuerza de trabajo</i>
ITC	98	No
PMA	46	No
UIT	94	No
OMPI ^a	71	No facilitó información
FIDA	No facilitó información	No facilitó información
OIEA	No facilitó información	No facilitó información
ONU Turismo	127	No
ONU-Mujeres	59	Sí
ONUSIDA	92	No
TIDM	183	Sí
OTPCE	105	No
OPS	3 (cubre solo el continente americano)	No

Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

^a Véase el párrafo 144 del presente informe.

143. De las 18 organizaciones informantes que no disponían de directrices oficiales en materia de distribución geográfica, solo 13 facilitaron el número de países que no estaban representados en su plantilla, y solo 10 de esas 13 organizaciones facilitaron la lista de los Estados Miembros en cuestión¹⁷. Como se indica en el anexo XXI, a 31 de diciembre de 2023, había 64 países sin representación entre el personal de 5 o más de esas 10 organizaciones que no disponían de directrices oficiales en materia de distribución geográfica y presentaron datos al respecto. Entre ellos, 26 países pertenecían a la región de Asia y el Pacífico y otros 14, a la región de África. Seis países no tenían personal en nueve organizaciones, entre ellos dos países de la región de Asia y el Pacífico (Brunei Darussalam y Qatar), dos de la región de América Latina y el Caribe (Bahamas y Saint Kitts y Nevis) y dos de la región de Europa Occidental y otros Estados (Mónaco y San Marino).

144. La OMPI fue la única organización que informó de que tenía reglas o normas concretas que regían la representación regional. En el anexo XXII figura un resumen de la estructura de la plantilla por región de origen del personal a 31 de diciembre de 2023, basado en 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 que utilizan la clasificación por grupos geográficos establecida por la Asamblea General. El personal de los Estados de Europa Occidental y otros Estados constituía el 42 % 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. En el anexo XXIII se muestra la diversidad regional del personal de categoría superior o de instancias decisorias a 31 de diciembre de 2023. En general, el 50 % de los funcionarios de las categorías superiores procedían de la región de los Estados de Europa Occidental y otros Estados. La misma pauta se observaba en las categorías de

¹⁷ La UIT, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares no facilitaron la lista de Estados Miembros que no estaban representados en su plantilla.

P-5 (49 %), D-1 (51 %) y D-2 (51 %), en las que la mayoría de los funcionarios procedían de la región de los Estados de Europa Occidental y otros Estados.

145. Ocho organizaciones¹⁸ informaron de que no tenían ninguna limitación para lograr que hubiese diversidad geográfica en la fuerza de trabajo. Doce organizaciones¹⁹ informaron de que experimentaban limitaciones, pese a sus esfuerzos por lograr la diversidad geográfica de la fuerza de trabajo. Una de las limitaciones que plantearon muchas organizaciones era que el número de candidatos cualificados procedentes de los países no representados o infrarrepresentados era demasiado bajo. Además, un aspecto que preocupaba de forma especial a algunas organizaciones, principalmente a aquellas que necesitaban expertos técnicos muy especializados, era el limitado número de candidatos debidamente cualificados procedentes de países no representados o infrarrepresentados.

146. Algunas de las posibles medidas para mejorar la diversidad geográfica propuestas por las organizaciones informantes fueron el establecimiento de políticas específicas pertinentes, la dirección y supervisión internas concertadas, la divulgación selectiva y más eficaz, el aprovechamiento de las redes profesionales y de otro tipo, las asociaciones con los Estados Miembros en actividades específicas de divulgación para candidatos, el intercambio de conocimientos, la orientación interna y la consideración específica de la diversidad geográfica en las decisiones de contratación.

Deliberaciones de la Comisión

147. La Red de Recursos Humanos dijo que, si bien apreciaba la descripción general de la situación y las prácticas en materia de diversidad geográfica presentada en el informe de la secretaría de la CAPI, este no recogía suficientemente las especificidades institucionales para poder extraer conclusiones significativas, y al mismo tiempo señaló que ese tema del programa entraba en el ámbito del artículo 16 del Estatuto de la CAPI. La Red reafirmó el compromiso de las organizaciones de seguir promoviendo la diversidad geográfica entre su personal, manteniendo al mismo tiempo el principio básico de la contratación basada en el mérito, de acuerdo con las orientaciones de sus respectivos órganos rectores, a través de diversas medidas, entre ellas la realización de actividades de divulgación selectiva o la prestación de atención específica a los países no representados, conforme se indicaba en el informe.

148. La FICSA observó con preocupación que solo seis organizaciones habían establecido criterios para la representación equitativa de los Estados miembros. Además, más de 50 Estados miembros seguían estando infrarrepresentados o no representados en tres o más de esas seis organizaciones que habían fijado intervalos convenientes. La FICSA subrayó que la diversidad geográfica era un elemento integral de la misión de las Naciones Unidas de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. La FICSA se mostró especialmente alarmada por el hecho de que algunas organizaciones estuvieran considerando la posibilidad de limitar la posibilidad de presentarse como candidatos para determinados puestos de contratación internacional a los nacionales de países específicos, porque este planteamiento era contrario al espíritu de igualdad consagrado en la Carta y socavaba los principios de inclusividad e igualdad de oportunidades. En lugar de imponer limitaciones basadas en la nacionalidad, la FICSA era firmemente partidaria de reforzar y ampliar las medidas existentes para mejorar la diversidad geográfica. Esas

¹⁸ PNUD, UNRWA, UIT, ONU Turismo, ONU-Mujeres, ONUSIDA, Tribunal Internacional del Derecho del Mar y OPS.

¹⁹ Naciones Unidas, UNFPA, ACNUR, UNICEF, ITC, OIT, FAO, OMS, OMPI, FIDA, OIEA y Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

medidas debían incluir una mejor utilización de los programas para personal subalterno del Cuadro Orgánico, el desarrollo de marcos de movilidad geográfica en toda la organización y hacer lo posible para que el actual paquete de remuneración siguiera siendo atractivo y adecuado a las necesidades. En opinión de la FICSA, esas medidas promoverían una plantilla más diversa e inclusiva, lo que en última instancia reforzaría la capacidad de las Naciones Unidas para cumplir su misión eficazmente en todo el mundo.

149. El CCISUA destacó la importancia de aclarar cómo se medía la diversidad geográfica, ya que eso tenía consecuencias importantes en la dotación de personal. La Secretaría de las Naciones Unidas, por ejemplo, basaba su sistema de representación geográfica principalmente en la cuantía de las contribuciones. La aplicación estricta de ese sistema no contribuiría, por ejemplo, a aumentar el número de funcionarios procedentes de África, algo que era importante en el contexto de la lucha contra el racismo, sino que favorecería sobre todo a los grandes contribuyentes que estuvieran infrarrepresentados en la actualidad. El ACNUR utilizaba la nacionalidad como variable sustitutiva a falta de otros indicadores de diversidad sobre los orígenes étnicos del personal. Por su parte, el PMA utilizaba el concepto comodín del “Sur Global”, aunque no estaba claro cómo lo definía ni si realmente favorecía la diversidad, dado que había casos de sobrerrepresentación e infrarrepresentación dentro del propio Sur Global. El tratamiento de ese asunto debía estar basado en análisis y datos claros. Por lo tanto, el CCISUA creía que había que tener en cuenta otros elementos a la hora de examinar la diversidad. Uno de los retos era garantizar la diversidad dentro de las regiones como medio de fertilización cruzada y de ampliación de la experiencia. La ubicación de las oficinas regionales podía llevar a veces al predominio de determinadas nacionalidades dentro de las regiones. El CCISUA señaló que el idioma también era un problema, por lo que se debería considerar la promoción del multilingüismo como medio de solucionarlo. Además de la representación geográfica, también era necesario examinar la representación regional a nivel de la adopción de decisiones, ya que era evidente que las organizaciones no estaban haciendo una gran labor a ese respecto. De cara al futuro y para garantizar que las organizaciones aprovecharan mejor la experiencia interna, el CCISUA alentó a las organizaciones a ofrecer más oportunidades al personal nacional de países infrarrepresentados para pasar a la categoría internacional, y afirmó que solo los puestos de contratación internacional debían estar sujetos a la representación geográfica, no todos los puestos.

150. La UNISERV tomó nota de la información facilitada sobre la Secretaría de las Naciones Unidas, la OIT, la FAO, la UNESCO, la OMS y la OACI, en particular sobre las normas y la metodología vigentes con respecto a la fijación de cupos e intervalos convenientes. En cuanto a la representación regional, la UNISERV observó que las organizaciones que no tenían normas o políticas especiales que rigieran la representación regional podían, no obstante, tener objetivos, planes de acción o pactos ejecutivos para hacer un seguimiento de la contratación de personal en función de los grupos regionales. En opinión de la UNISERV, la existencia de tales objetivos para el personal directivo podía dar lugar a una confusión general y a mezclar los conceptos de la contratación sobre la base de los grupos regionales y de la contratación basada en intervalos convenientes. Además, la contratación basada en grupos regionales tenía a veces consecuencias no deseadas, como la no contratación de personal de Estados Miembros infrarrepresentados que pertenecían a grupos regionales suficientemente representados en la plantilla. En cuanto a las limitaciones a las que se enfrentaban las organizaciones para lograr la diversidad geográfica, a la UNISERV le preocupaba que existiera un sentimiento perpetuo, lamentablemente reiterado, de que había un “escaso número de candidatos adecuados” o una “escasa oferta de candidatos” de países no representados o infrarrepresentados. Cuando existían cupos, las políticas

podían fomentar involuntariamente la conclusión de falta de idoneidad para justificar la no contratación de personas procedentes de países infrarrepresentados. Esto no significaba que los candidatos fueran objetivamente inadecuados. La UNISERV señaló que la aplicación de estrategias para lograr la diversidad geográfica no debía ir en detrimento de otros objetivos, como la consecución de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo. Los objetivos de contratación sobre una base geográfica amplia no debían dar lugar inadvertidamente a la contratación de un menor número de mujeres. Tal como se reflejaba correctamente en el informe presentado por la secretaria de la CAPI, la diversidad geográfica y la diversidad de género se debían integrar y no considerar de forma aislada la una de la otra, adoptando para ello estrategias de diversidad geográfica que tuvieran plenamente en cuenta la perspectiva de género.

151. La UNISERV hizo un llamamiento para que, cuando se contratara a personal procedente de países infrarrepresentados, se procurara crear las condiciones necesarias para contribuir a su retención. Por lo tanto, los esfuerzos de divulgación no debían ignorar al personal ya contratado, lo que requería que las organizaciones adoptaran planes estratégicos y de retención eficaces, y las iniciativas de divulgación debían ayudar al personal a postularse y ser seleccionado para puestos de categorías superiores. La UNISERV subrayó que las medidas para hacer frente al racismo estructural en el régimen común de las Naciones Unidas podían servir de ayuda no solo para la contratación y la retención, sino también para impulsar al personal procedente de países no representados e infrarrepresentados del Sur Global a puestos de los niveles de adopción de decisiones. Además, observó que el sistema de intervalos convenientes establecido en 1960 y los criterios básicos definidos en 1988 no habían cambiado, a pesar de los cambios en la población de los Estados Miembros, las economías nacionales, los mercados mundiales y las cualificaciones de los grupos de candidatos. La UNISERV consideraba que la afirmación de que “todas las organizaciones deberían instituir medidas para mantener una distribución geográfica equitativa en todos los puestos” era un ejemplo de la confusión conceptual que existía entre la representación por países y regiones y los sistemas de intervalos convenientes o de cupos. Cuando se pedía a todas las organizaciones que adoptaran medidas, esas medidas debían ser coherentes y estar basadas en los respectivos mandatos encomendados a las organizaciones. Aunque la diversidad nunca se podría lograr con un planteamiento único, la UNISERV acogía con beneplácito la consideración en todo el sistema de planteamientos encaminados a lograr la diversidad geográfica en la fuerza de trabajo.

152. La Comisión reafirmó la importancia de la diversidad geográfica del personal del sistema de las Naciones Unidas. La Comisión también subrayó que el principio de la distribución geográfica equitativa y la igualdad de género eran los únicos elementos de la diversidad de la fuerza de trabajo mencionados en la Carta. En opinión de algunos miembros de la Comisión, sería útil que las organizaciones explicaran con más detalle los criterios que utilizaban para contratar personal “sobre una base geográfica lo más amplia posible”, de conformidad con lo establecido en el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta.

153. Se informó a la Comisión de que la cuestión de la diversidad geográfica en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas estaba determinada por factores internos, como las políticas y prácticas de selección, las tasas de jubilación, los presupuestos de las organizaciones, las fuentes de financiación, los cambios en la estructura de la organización y la cultura institucional, así como por factores externos, como las economías nacionales, la evolución de los mercados laborales mundiales y las cualificaciones de los grupos de candidatos potenciales. La Comisión recordó que el principio de distribución geográfica equitativa había sido desarrollado por los Estados Miembros a lo largo de décadas, en particular mediante el mandato de la

Asamblea General por el que se establecía el sistema de intervalos convenientes. Se observó que, en las organizaciones que contaban con sistemas de intervalos convenientes, solo una fracción del total de puestos se incluía en las cifras básicas. Además, la Asamblea General y los respectivos órganos rectores de las demás organizaciones del régimen común habían decidido los factores que se tenían en cuenta para la determinación de los intervalos convenientes, como la composición, la contribución y la población, y los índices de ponderación conexos. La Comisión también observó que, entre esos factores, el impacto de la contribución presupuestaria era relativamente mayor a la hora de calcular los intervalos convenientes en la Secretaría de las Naciones Unidas, debido al mayor peso que se le atribuía. Algunos miembros de la Comisión señalaron que el factor de población tenía un peso menor, por lo que esas metodologías no constituían un enfoque equitativo, ya que se asignaba más representación a los países con economías más grandes.

154. La Comisión observó que las metodologías de distribución geográfica no eran uniformes en todas las organizaciones del régimen común. En opinión de algunos miembros de la Comisión, el perfil demográfico actual del régimen común estaba directamente correlacionado con las estructuras de financiación del sistema de las Naciones Unidas. Los miembros de la Comisión observaron que solo 6 de las 24 organizaciones informantes habían establecido criterios mediante un sistema de intervalos convenientes. Solo cuatro organizaciones informaron de que disponían de medidas para dar seguimiento a los avances hacia la diversidad geográfica. La Comisión también observó que la mayoría de las organizaciones no disponían de herramientas para la presentación de información sobre la diversidad geográfica ni de estrategias específicamente diseñadas para promoverla.

155. La Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que la Asamblea General, en su resolución [77/278](#), de 18 de abril de 2023, había solicitado al Secretario General que actualizara el sistema de intervalos convenientes en la Secretaría, con efectos a partir del 1 de enero de 2024, incorporando los siguientes cambios: a) ampliar los puestos sujetos al sistema de intervalos convenientes a todos los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores financiados con cargo al presupuesto ordinario, incluso en las misiones políticas especiales y las operaciones de mantenimiento de la paz, excluidos los puestos lingüísticos; b) actualizar anualmente el cálculo de los límites inferior y superior de los intervalos convenientes para todos los Estados Miembros, utilizando la cifra básica más actualizada y el número de Estados Miembros; y c) examinar el sistema de intervalos convenientes cada cinco años;

156. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, si bien los intervalos convenientes eran importantes, no solventaban por sí solos la cuestión de la diversidad geográfica. Otros miembros de la Comisión afirmaron que el uso de los intervalos convenientes era importante y obedecía a un mandato claro de la Asamblea General para promover la diversidad geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas, pero que no proporcionaba una visión amplia de la diversidad geográfica. También se expresó preocupación por el uso de los grupos regionales de las Naciones Unidas para el seguimiento de la diversidad geográfica, ya que esos grupos estaban concebidos principalmente para otros fines.

157. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por la representación desproporcionada de determinados grupos regionales entre el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. En su opinión, esa representación relativamente mayor de personal procedente de determinadas regiones era una cuestión que las organizaciones debían abordar.

158. Algunos miembros de la Comisión observaron que el principio Noblemaire se había concebido para facilitar la diversidad geográfica entre el personal del régimen común. La Comisión observó que las organizaciones aplicaban satisfactoriamente el Principio Noblemaire, aunque no en el ámbito de la distribución geográfica.

159. Algunos miembros de la Comisión destacaron que las recomendaciones formuladas por la Comisión en 2021 seguían siendo pertinentes y que, dado que no se había avanzado mucho, los esfuerzos y la labor de la Comisión en esa esfera debían continuar. En su opinión, era necesario incluir en los informes sobre recursos humanos de las organizaciones información sobre la composición por nacionalidad de los puestos y plazas que se financiaban con cargo a fondos extrapresupuestarios, incluida la composición por nacionalidad del personal del Cuadro de Servicios Generales y del personal que no era de plantilla. De ese modo se tendría una visión más completa de la situación en las organizaciones del régimen común en cuanto a la representación geográfica equitativa. Esos miembros tenían claro que el sistema de intervalos convenientes no bastaba para evaluar la equidad en la distribución de los puestos, sobre todo porque solo existían cupos en seis de las 24 organizaciones del régimen común. También consideraban que la presentación de información sobre la representación regional era un complemento útil a la información sobre la representación por países, aunque no debía sustituir a esta última.

160. Algunos miembros de la Comisión señalaron que, aunque la cuestión de la distribución geográfica equitativa se venía debatiendo desde hacía muchos años, la realidad era que, con tantas partes interesadas y contribuciones financieras asociadas, era difícil tener criterios claros. En su opinión, las organizaciones de las Naciones Unidas necesitaban una gestión más activa de la diversidad mediante políticas, programas y directrices sobre diversidad, equidad e inclusión, junto con el compromiso del personal directivo superior y de los departamentos de recursos humanos para detectar reservas de talento y supervisar y hacer un seguimiento de los avances en la consecución de los objetivos fijados sobre distribución geográfica.

161. Algunos miembros de la Comisión señalaron que en la Carta se concedía una importancia primordial a la competencia, aunque también se reconocía que había que tener debidamente en cuenta la diversidad geográfica. Asimismo, en relación con los Estados Miembros no representados, infrarrepresentados y sobrerrepresentados, dijeron que se necesitaría tiempo para poder notar cierto progreso. Eso se debía a que la mayoría del personal del régimen común no abandonaría la organización antes de su jubilación y, por tanto, habría menos puestos vacantes y menos oportunidades para subsanar esas deficiencias y lograr cambios en la diversidad geográfica y otros elementos de la diversidad de la fuerza de trabajo.

162. La Comisión tomó nota de los programas que ya estaban aplicando las organizaciones y de las diferencias en cuanto al interés de los órganos rectores por lograr y mantener un equilibrio geográfico equitativo en las organizaciones con intervalos convenientes establecidos. A ese respecto, se subrayó la importancia de contar con medidas específicas de carácter sostenido, incluidas iniciativas de divulgación. También se reconoció que, dada la heterogeneidad de las organizaciones, podrían ser necesarios distintos enfoques para abordar la diversidad. Sería útil disponer de más información y análisis, destacando las buenas prácticas y los resultados obtenidos, sobre todo porque algunas de las iniciativas eran relativamente nuevas.

163. La Comisión observó que el Secretario General seguía incluyendo en sus pactos con el personal directivo superior un indicador de desempeño sobre la contratación de funcionarios de Estados Miembros no representados e infrarrepresentados para puestos sujetos a distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas. Algunos miembros de la Comisión opinaron que esta debería estudiar las prácticas

similares adoptadas por otras organizaciones y evaluar la eficacia de esas medidas, con miras a recomendar el establecimiento de prácticas similares en todas las organizaciones del régimen común. Para ello, la Comisión podría solicitar ayuda a la secretaría de la JJE, tanto en forma de datos e información como de conocimientos especializados.

164. Algunos miembros de la Comisión señalaron que, a la hora de abordar la diversidad y formular conclusiones, la Comisión debería basarse en los documentos que ya había aprobado, como las normas de conducta, en las que se hacía hincapié en el respeto de la igualdad de derechos de los hombres y las mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, y el marco de la CAPI para la gestión de los recursos humanos. En 2018 se había añadido al marco un componente específico sobre la diversidad de la fuerza de trabajo, que la Asamblea General había acogido con beneplácito en su resolución [73/273](#). Tal como se indicaba en ese componente, la composición de la plantilla del régimen debía reflejar una fuerza de trabajo diversa desde varias perspectivas, incluidas las de la distribución geográfica equitativa y el equilibrio de género, la diversidad cultural, generacional y lingüística, y las perspectivas de las personas con discapacidad, para lo cual se habían incluido también una serie de indicadores útiles. De cara al futuro, se propuso que la Comisión adoptara un enfoque holístico de la diversidad, algo que estaba respaldado por los propios documentos de la Comisión y que era el enfoque que habían adoptado también algunas de las organizaciones que estaban realizando progresos en materia de diversidad. Asimismo, se señaló que había mujeres y hombres en todas las regiones, por lo que las dimensiones de género y diversidad geográfica debían abordarse conjuntamente, entre otras cosas, para evitar resultados contradictorios.

165. La Comisión reconoció que existían muchos procesos de examen y seguimiento dentro del sistema de las Naciones Unidas, incluso en relación con el género (como el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y la discapacidad (como la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad), y que recientemente se habían introducido otros en el marco de la estrategia de diversidad geográfica del Secretario General. Por ello, algunos miembros dijeron que era importante que la Comisión complementara y no replicara estos procesos, y que apoyara a las organizaciones en el cumplimiento de sus mandatos.

166. Algunos miembros de la Comisión consideraban que la realización de un nuevo estudio sobre ese tema, que incluyera las medidas aplicadas por las organizaciones, sería beneficioso para el régimen común de las Naciones Unidas. Dicho estudio debía incluir un examen de las posibilidades de ampliar las cifras básicas de los puestos sujetos a una distribución geográfica equitativa añadiendo puestos sufragados con fondos extrapresupuestarios, como los puestos de contratación internacional de las misiones políticas y de mantenimiento de la paz, así como de establecer un conjunto común de normas aplicables a las diversas metodologías de todas las organizaciones. Algunos miembros señalaron que, aunque se necesitaría tiempo para cambiar la situación, la Comisión tenía la oportunidad de examinar las anomalías actuales. Dada la importancia de la cuestión, algunos miembros de la Comisión propusieron crear un grupo de trabajo sobre la mejora de la representación geográfica e incluir ese tema en el programa de la Comisión una vez concluido el examen amplio en curso del paquete de remuneración. Por su parte, otros miembros consideraban que era prematuro crear un grupo de trabajo de este tipo.

Decisiones de la Comisión

167. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información proporcionada sobre la diversidad geográfica en el régimen común de las Naciones Unidas;
- b) Alentar a las organizaciones que habían fijado metas o intervalos convenientes para una distribución geográfica equitativa a que consideraran la posibilidad de aumentar el número de puestos afectados;
- c) Alentar a las organizaciones que no habían fijado metas para garantizar una distribución geográfica equitativa a que establecieran indicadores claros para seguir los progresos en ese ámbito;
- d) Alentar a las organizaciones del régimen común a que publicaran información más detallada sobre la diversidad geográfica de su personal y mantuvieran dicha información a disposición del público, y a que aclararan los criterios utilizados a ese respecto;
- e) Alentar a las organizaciones a que incluyeran en sus estadísticas sobre diversidad geográfica información sobre los puestos sufragados con fondos extrapresupuestarios, los puestos del Cuadro de Servicios Generales y el personal que no era de plantilla;
- f) Pedir a su secretaría que hiciera un seguimiento de las tendencias en las organizaciones en cuanto a la distribución geográfica, en particular sobre las mejores prácticas, y que informara a la Comisión a ese respecto en su período de sesiones de primavera de 2029.

B. Diversidad: 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

168. La Comisión desempeña una importante función de apoyo a las actividades encaminadas a lograr el equilibrio de género en la plantilla del régimen común de las Naciones Unidas. De conformidad con su Estatuto, la Comisión hace recomendaciones a las organizaciones del régimen común sobre prácticas de contratación relacionadas con el equilibrio de género que están en consonancia con los principios de la Carta. Así pues, la igualdad de género en el régimen común es una cuestión importante que la Comisión ha tratado periódicamente, con arreglo al mandato permanente conferido por la Asamblea General. La Comisión examinó los progresos hacia el equilibrio de género en los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010, 2014, 2016, 2017 y 2021.

169. En su 92º período de sesiones, celebrado en 2021, la Comisión examinó un informe que contenía un resumen de los progresos realizados hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, información sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión y un análisis de las políticas y medidas existentes en materia de igualdad de género. Durante el debate sobre ese informe, los miembros de la Comisión reconocieron los progresos realizados, en parte gracias al liderazgo impulsado por la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género y a la voluntad colectiva de todas las organizaciones. La Comisión pidió a las organizaciones que examinaran más detenidamente las entrevistas de fin de servicio para determinar por qué las mujeres abandonaban las organizaciones a un ritmo más rápido que los hombres. Tras examinar la representación de las mujeres por regiones, la Comisión observó con preocupación la lentitud de los avances y el desequilibrio

entre los países occidentales y los del resto del mundo. Asimismo, reiteró la preocupación que había expresado anteriormente por las incoherencias y el desequilibrio entre los objetivos de cumplimiento de las metas de género y de representación geográfica, y dijo que se debía mantener una correlación entre ambos objetivos.

170. En su 92º período de sesiones, la Comisión decidió (véase [A/76/30](#), párr. 188):

a) Tomar nota de la información proporcionada en el presente informe con respecto a las políticas y medidas de género vigentes para conseguir la paridad de género en el Cuadro Orgánico y las 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 periódico.

171. En su resolución [73/273](#), la Asamblea General reiteró la solicitud que había formulado a la Comisión en la resolución [72/255](#) de 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, también en los niveles directivos superiores, teniendo presente el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta.

172. De conformidad con las decisiones adoptadas por la Comisión en su 92º período de sesiones y con arreglo a las resoluciones [72/255](#) y [73/273](#) de la Asamblea General, la secretaría presentó un informe que contenía un resumen de la representación actual de mujeres y hombres en el sistema de las Naciones Unidas, información sobre la aplicación de las recomendaciones de la Comisión y un análisis de las políticas y medidas de género vigentes con el fin de apoyar un entorno de trabajo propicio para el logro del equilibrio de género en las organizaciones en relación con: la contratación; la selección para puestos de categoría superior, los ascensos y la asignación estratégica; las políticas de retención; las políticas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal; la sensibilización sobre las cuestiones de género y las normas de conducta; y el seguimiento y la rendición de cuentas. Además, en el informe se proporcionaba información sobre los acontecimientos recientes en el camino hacia el logro de la paridad en el régimen de las Naciones Unidas, y se aportaban detalles sobre la colaboración a nivel de todo el sistema en los esfuerzos por lograr la paridad de género. La información y los datos que figuraban en el informe de la secretaría procedían de ONU-Mujeres, la encuesta realizada por la CAPI entre febrero y abril de 2024 mediante un cuestionario enviado a todas las organizaciones del régimen común, al que 23 organizaciones habían respondido, y la base de datos sobre estadísticas de personal de la JJE.

173. Según se informó a la Comisión en su 92º período de sesiones (véase el anexo XXIV del presente informe), la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas en puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores se situaba en el 47,0 % a 31 de diciembre de 2021, frente al 44,2 % a 31 de diciembre de 2017.

Sin embargo, los avances hacia la paridad de género seguían siendo desiguales entre los distintos lugares geográficos y las distintas categorías. Las mujeres seguían estando infrarrepresentadas en las categorías directivas intermedias y superiores, en particular en las categorías de P-5 y Director. La representación de las mujeres en los lugares sin sedes había mejorado, pero seguía siendo significativamente inferior que en los lugares con sedes en todas las categorías.

174. Las mujeres seguían estando infrarrepresentadas en la categoría de P-3 y categorías superiores, aunque se habían realizado progresos en la categoría P-3, donde la representación en 2021 era del 49 %. No obstante, la tendencia general demostraba que la sobrerrepresentación de las mujeres en las categorías iniciales no se traducía automáticamente en una representación proporcional en las categorías superiores. Entre 2011 y 2021, la proporción de mujeres en las categorías de D-1 y D-2 aumentó en al menos 10 puntos porcentuales, pero su representación no llegó a alcanzar la paridad, con un 42 % y un 37 %, respectivamente. Por otro lado, en 2021 las mujeres ocupaban el 47 % de los puestos de las “categorías sin clasificar”.

175. A 31 de diciembre de 2021, la representación general de las mujeres se situaba entre el 40 % y el 49 % en 21 entidades, frente a 18 en 2017, mientras que la cifra era inferior al 40 % en 5 entidades, frente a 11 en 2017. Históricamente, las mujeres habían estado sobrerrepresentadas en las categorías iniciales, por lo que centrarse en la representación general de las mujeres en cada entidad no reflejaba la variación de las tasas de representación en las diferentes categorías. Las entidades con menor representación de mujeres eran predominantemente las que tenían mandatos en ámbitos técnicos, lo que ponía de manifiesto la persistente segregación ocupacional dentro del sistema de las Naciones Unidas. En el anexo XXV del presente informe se proporciona información adicional sobre la distribución por género, entidad y categoría.

176. En el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021, el 41,9 % de los solicitantes de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas habían sido mujeres, lo que supuso un aumento con respecto al período que abarcaba el informe anterior, en que la proporción había sido del 35,5 %. Ello indicaba que era necesario redoblar los esfuerzos para llegar a más candidatas y mejorar el atractivo de las Naciones Unidas como empleador. Las mujeres habían representado una proporción ligeramente mayor que en el ejercicio que abarcaba el informe anterior entre los candidatos finalistas, pasando del 42,3 % al 44,4 %, y entre los candidatos preseleccionados, pasando del 48,5 % al 51,9 %. Este fue el caso, en particular, en la categoría de P-1, en la que la proporción de mujeres fue mayor en prácticamente todas las etapas del proceso de selección. La categoría de D-2 siguió destacando por tener la menor proporción de mujeres seleccionadas (27 %).

177. La mayoría de las separaciones del servicio, tanto de hombres como de mujeres, se debieron a la expiración del nombramiento o se produjeron por dimisión o jubilación. La expiración del nombramiento era la razón más común para la separación tanto de mujeres como de hombres, con un 32,4 % y un 32,1 %, respectivamente. La dimisión representaba una mayor proporción de las separaciones del servicio en el caso de las mujeres (29,4 %) que en el de los hombres (23,4 %). A pesar de la menor representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores (47,0 %), las mujeres habían representado el 52,6 % de todas las dimisiones durante el período que abarcaba el informe. La jubilación había sido el motivo del 17,8 % de las separaciones del servicio en el caso de las mujeres, frente a un 22,6 % en el caso de los hombres. Esas diferencias pueden reflejar desequilibrios históricos de género, aunque también pueden ser un indicador a largo plazo de si las

mujeres permanecen en el sistema de las Naciones Unidas tanto tiempo como los hombres.

178. En cuanto a la representación regional de las mujeres en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, la tendencia actual coincide con la observada en años anteriores. En el período 2019-2022, la proporción de mujeres aumentó en general para todas las regiones, con incrementos que oscilaron entre el 2,4 % (Europa Occidental y otros Estados) y el 5,1 % (Europa Oriental). La representación de las mujeres de todas las regiones, excepto África, fue de más del 40 % en 2022, y fue superior al 50 % para tres regiones: Europa Oriental (53,5 %), Estados de Europa Occidental y otros Estados (53,1 %) y América Latina y el Caribe (51,5 %). La región con el mayor porcentaje total de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas en 2022, con un 47,81 %, fue la región de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, al igual que había ocurrido en 2004, 2006, 2008, 2012 y 2019. La proporción en puestos del Cuadro Orgánico de mujeres procedentes de Asia, incluido el Pacífico (19,06 %), África (16,95 %), América Latina y el Caribe (8,18 %) y Europa del Este (7,83 %) representaba en conjunto el 52,2 %. Esas conclusiones ponen aún más de relieve la necesidad de que las entidades de las Naciones Unidas se centren exclusivamente en las medidas necesarias para aumentar la representación de las mujeres de todos los grupos regionales de manera equilibrada.

179. La mayoría de las organizaciones contaban con políticas y medidas para lograr el equilibrio de género (véase el anexo XXVI). Las organizaciones del régimen común habían introducido una gran variedad de políticas de conciliación de la vida laboral y personal para ayudar a todos los funcionarios a mantener un equilibrio entre su vida profesional y privada. Todas las organizaciones informantes, salvo seis, habían aplicado una estrategia de género. Una estrategia eficaz de equilibrio de género requería un fuerte compromiso y liderazgo al más alto nivel y que los directivos y el personal de todos los niveles fueran conscientes de las acciones que se esperan de ellos.

180. Los esfuerzos dirigidos a prevenir, combatir y eliminar el acoso sexual en todo el sistema se debían mantener, en plena consonancia con la labor del Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual y su sucesor, el Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas para Prevenir y Combatir el Acoso Sexual en el Sistema de las Naciones Unidas. Muchas entidades de las Naciones Unidas habían adoptado medidas específicas en materia de diversidad e inclusión, en particular para abordar el racismo en la fuerza de trabajo. De conformidad con una encuesta realizada por ONU-Mujeres a nivel de todo el sistema en 2022, solo el 55 % de las entidades encuestadas comunicaron que abordaban de manera específica la interseccionalidad de la identidad de género con la raza, la etnia o la orientación sexual, algo que era fundamental para apoyar la diversidad en el lugar de trabajo.

Deliberaciones de la Comisión

181. La Red de Recursos Humanos tomó nota del documento presentado por la secretaría de la CAPI y observó que ese tema del programa entraba en el ámbito del artículo 16 del Estatuto de la CAPI. Señaló también que las organizaciones estaban plenamente comprometidas con la promoción de la paridad de género, y que la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género había sido decisiva a este respecto, como quedaba de manifiesto por el aumento general del porcentaje de mujeres, en particular en las categorías superiores. No obstante, la Red consideraba que el logro de la paridad de género requería un esfuerzo continuo para supervisar la adecuación de las políticas de recursos humanos y las prácticas de remuneración con una perspectiva de género, algo en que la CAPI desempeñaba un

papel fundamental. La Red afirmó que las organizaciones esperaban ver reflejada en la propia Comisión la tendencia hacia la paridad de género.

182. La FICSA reconoció que las Naciones Unidas habían incorporado firmemente el principio de la igualdad de género en sus documentos constitutivos básicos, como la Carta y la Declaración Universal de Derechos Humanos, lo que ponía de relieve su compromiso de larga data para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. La FICSA recordó que este compromiso se había reforzado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, en la que se había fijado el objetivo de alcanzar el equilibrio de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores para el año 2000. La Asamblea General había reafirmado en repetidas ocasiones a través de sus resoluciones que, como organización responsable de establecer normas y estándares mundiales, se esperaba que las Naciones Unidas dieran ejemplo manteniendo la paridad de género en sus propias estructuras. Por ello, la FICSA valoraba el papel fundamental que desempeñaba la Comisión a la hora de examinar y recomendar prácticas para lograr el equilibrio de género, así como los exámenes periódicos sobre el tema que venía realizando desde 1985. A ese respecto, observó el progreso realizado hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, con un aumento de la representación femenina en el Cuadro Orgánico y categorías superiores hasta alcanzar el 47 %. Sin embargo, también observó que, a pesar de esos esfuerzos, los avances hacia la paridad de género habían sido desiguales, con problemas como las disparidades regionales y la mayor tasa de separación del servicio de las mujeres. La Comisión había puesto de relieve la necesidad de realizar entrevistas de fin de servicio más detalladas y de establecer indicadores claros para seguir los avances en materia de equilibrio de género. En opinión de la FICSA, el seguimiento continuado y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en la formulación de políticas debía ser una prioridad para todas las organizaciones, ya que seguían siendo cruciales para alcanzar los objetivos de paridad de género de las Naciones Unidas. Por ello, se sumaba a los repetidos llamamientos de la Comisión de disponer de más datos, en particular sobre la atracción y retención de talentos. Por último, la FICSA aguardaba con interés la adopción de medidas especiales y de estrategias globales para atraer y contratar a mujeres y promover su desarrollo, en particular de mujeres procedentes de regiones infrarrepresentadas. En ese sentido, consideraba que la aplicación efectiva de las políticas existentes, el liderazgo enérgico y el compromiso de abordar todas las formas de discriminación y conducta indebida eran esenciales para crear un entorno de trabajo equitativo e inclusivo, en consonancia con la promesa de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de no dejar a nadie atrás.

183. El CCISUA hizo hincapié en que la falta de igualdad de género entre el personal del Cuadro Orgánico del régimen común de las Naciones Unidas se debía considerar una cuestión de discriminación en sí misma, sobre todo teniendo en cuenta la marcada reducción del porcentaje de mujeres en las categorías superiores. El CCISUA observó que los organismos tendían a contratar mujeres externamente para las categorías superiores, en vez de conceder ascensos a su personal femenino interno, lo que no ayudaba a eliminar el sesgo y ponía de manifiesto la falta de un mecanismo eficaz para identificar a futuras líderes entre las mujeres contratadas para puestos de categorías inferiores. Se debían adoptar medidas eficaces para apoyar el adelanto profesional de las mujeres, velando por que eso no conllevara necesariamente el sacrificio de no tener hijos, en particular en los organismos basados en la rotación, aunque muchas mujeres dieran prioridad al trabajo sobre la familia. Se debía prestar la ayuda necesaria para apoyar a esas mujeres, en particular a las parejas en las que ambos miembros trabajaban fuera del hogar, más allá de las disposiciones sobre licencia parental y como parte del paquete de remuneración. En los casos en que la movilidad era obligatoria, esta se debía incentivar y se debían poner a disposición del

personal modalidades de trabajo flexible. El CCISUA consideraba escandaloso que, después de todos los esfuerzos realizados para desarrollar iniciativas y estrategias a lo largo del tiempo, las únicas organizaciones con más mujeres en puestos de liderazgo fueran ONU-Mujeres y algunas otras entidades pequeñas, mientras que el resto oscilaban entre el 36 % y el 46 % en general y apenas alcanzaban una media máxima del 47 %, con la misma discrepancia en las categorías superiores. La cuestión se debía examinar desde una perspectiva interseccional, que evidenciaba aún más la discriminación de las mujeres cuando se desglosaban los datos en función de la diversidad. El CCISUA observó con preocupación que en muchas organizaciones el concepto de seleccionar a una mujer en lugar de a un hombre cuando la candidata estaba “igual de cualificada sustancialmente” no se aplicaba de forma imparcial ni con objetivos claros. Había que hacer frente a esos prejuicios sexistas inconscientes (o conscientes). La situación actual se hacía más patente cuando se añadían otras formas de sesgo, ya fuera racial o contra las mujeres con discapacidad o las cuidadoras, o contra las mujeres mayores debido al problema del edadismo, por lo que era necesario examinar los procesos de asignación y promoción, en particular para fomentar paneles diversos. El CCISUA señaló que, aunque en las últimas décadas se había avanzado hacia la consecución de la paridad de género, seguía sin haber igualdad en el adelanto profesional de las mujeres en todo tipo de organizaciones, tanto en las centradas en la labor sobre el terreno como en las que no, pese a que todas contaban con mujeres cualificadas, incluso entre el personal nacional del Cuadro Orgánico y el personal del Cuadro de Servicios Generales, que podían ser ascendidas a puestos del Cuadro Orgánico. Dado que un mayor número de mujeres dimitían de sus puestos en las organizaciones, el CCISUA consideraba que se debían realizar sistemáticamente entrevistas de fin de servicio para comprender las limitaciones a las que se enfrentaban y abordarlas mediante políticas que mejoraran la retención de las mujeres en el servicio.

184. La UNISERV dijo que su federación era consciente de las denuncias presentadas por el personal de casos de discriminación, acoso y exclusión por motivos de género, a menudo agravados por la lacra del racismo y otras fobias dañinas. La UNISERV señaló que los porcentajes de mujeres en cada categoría en las distintas entidades no reflejaban cómo se trataba a las mujeres en el lugar de trabajo, ni si se compartían el poder y las responsabilidades con ellas, de conformidad con su capacidad y categoría, o si existía un entorno propicio que empoderara a la gran diversidad de mujeres empleadas en todo el régimen común. Los datos sobre la paridad fomentaban aún más la división binaria entre hombres y mujeres, al no tener en cuenta la diversidad de género. La federación consideraba que el porcentaje de representación general de las mujeres no revelaba ciertas dinámicas, como los casos de mujeres que estaban bajo la supervisión de hombres de la misma categoría, mujeres que no tenían responsabilidades de dirección, supervisión o administración de presupuestos pese a tener puestos de categoría superior, mujeres expertas en su especialidad que estaban bajo la supervisión de hombres que tenían entre 10 y 20 años menos de experiencia, mujeres a las que se consideraba expertas pero que sufrían represalias cuando expresaban desacuerdos sustanciales con los supervisores, mujeres que permanecían bastante más tiempo que los hombres en cada categoría antes de ser seleccionadas para un puesto de nivel superior, y mujeres a las que se consideraba no eran aptas para trabajar en lugares de destino con condiciones de vida difíciles debido a su género, edad o situación familiar. La UNISERV afirmó que los hombres también solían recurrir a menudo a los sindicatos, frustrados y preguntándose cómo este enfoque “numérico” de la paridad promovía la causa de la igualdad de género y el empoderamiento, si no se seleccionaba al mejor candidato o se contrataba a mujeres y se las trataba como simples “casos simbólicos”. La UNISERV hizo hincapié en que las mujeres no querían ser contratadas por razones simbólicas, y que los hombres y las candidatas internas tampoco querían verse excluidos de las oportunidades sin la

debida consideración. Además, la UNISERV afirmó que el “abandono silencioso” era un fenómeno real, y que no quería que el personal, tanto hombres como mujeres, “abandonara silenciosamente” el servicio por falta de oportunidades. La UNISERV creía que la paridad de género y el empoderamiento de las mujeres se debían lograr mediante el cambio de cultura y no por simple prescripción normativa. Por lo tanto, las medidas tecnocráticas aisladas, como la elaboración de listas exclusivamente femeninas, no iban a cambiar la cultura institucional. Debido a que las mujeres se acogían más a menudo a las políticas de conciliación de la vida laboral y personal, la UNISERV había observado consecuencias negativas no deseadas, como acusar al personal femenino de ser improductivo o estar distraído por su vida no laboral, por ejemplo, por la crianza de los hijos o el cuidado de familiares secundarios a cargo. Por ello, pidió que se prestara más atención a las repercusiones para el personal femenino, que podía experimentar mayores niveles de estrés y ansiedad debido tanto a la carga de trabajo habitual como a sus continuas responsabilidades de cuidados. Sin embargo, esas y todas las demás medidas para empoderar a las mujeres no debían provocar divisiones innecesarias entre el personal masculino y femenino, ni fomentar resentimiento o un sentimiento de desesperanza sobre el servicio a largo plazo en el sistema.

185. La Comisión señaló que la Asamblea General había seguido apoyando la paridad de género y había fijado objetivos concretos y encomendado a la Comisión la función de realizar el seguimiento. En su resolución [73/273](#), que servía de marco para las deliberaciones, la Asamblea había solicitado a la Comisión que siguiera proporcionándole 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 para cumplir el objetivo del equilibrio de género y reforzar la distribución geográfica. En esa misma resolución, la Asamblea había acogido con beneplácito la labor realizada por la Comisión en relación con la actualización del marco para la gestión de los recursos humanos mediante la inclusión de componentes de diversidad. A ese respecto, se observó que el marco abordaba la diversidad de manera amplia y exhaustiva, por lo que sería útil para deliberaciones de la Comisión sobre la diversidad.

186. La Comisión tomó nota del análisis de los datos demográficos sobre la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas presentado en el informe. Ese análisis estaba basado en las estadísticas más recientes disponibles sobre el número y el porcentaje de mujeres en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas presentadas en el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ([A/78/206](#)), preparado por ONU-Mujeres. Al examinar los datos y la información, la Comisión observó que, si bien se habían logrado algunas mejoras hacia la consecución del objetivo general del equilibrio de género, las mujeres seguían estando infrarrepresentadas en los niveles de gestión intermedios y superiores, especialmente en las categorías de P-5 y Director. Los datos indicaban que las mujeres estaban bien representadas en las categorías inferiores, pero eso no se traducía en su adelanto profesional a las categorías superiores, lo que suponía que había “fugas a lo largo del proceso”. La Comisión subrayó que para lograr la igualdad de género era esencial asegurar la participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones, especialmente en los niveles directivos.

187. La Comisión observó con preocupación el hecho de que dimitieran más mujeres que hombres, por lo que se debían examinar más a fondo las cuestiones de la retención y la falta de oportunidades de adelanto profesional, incluso mediante el análisis de datos desglosados sobre la jubilación, diferenciando la jubilación anticipada y la jubilación obligatoria e indicando la edad de separación del servicio para hombres y

mujeres, ya que había un período de 10 años entre el momento en que se podía optar por la jubilación anticipada (55 años) y el de la jubilación obligatoria (65 años).

188. Aunque se habían realizado importantes progresos en materia de paridad de género, la Comisión observó que esos avances habían sido desiguales desde una perspectiva regional. En 2022, la mayor proporción de mujeres en puestos del Cuadro Orgánico (47,81 %) procedía de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, mientras que la proporción de mujeres en puestos de esa categoría procedentes de África, Asia, Europa Oriental y América Latina y el Caribe solo representaba en conjunto el 52,19 %. En opinión de la Comisión, esas cifras apuntaban a la necesidad de incorporar otros elementos de diversidad en la contratación, como el equilibrio geográfico, así como a la necesidad de interconectar los objetivos de diversidad de género y diversidad geográfica. Un miembro de la Comisión observó que la mayoría de las organizaciones aplicaban un enfoque holístico e interseccional de la diversidad y habían logrado progresos significativos, como atraer a mujeres de regiones infrarrepresentadas.

189. La Comisión reconoció que, desde la puesta en marcha de la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género, la mayoría de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas habían logrado mejoras significativas hacia la paridad de género, entre ellas el desarrollo y la aplicación de políticas y prácticas para atraer, contratar y ascender a mujeres. La Comisión expresó su apoyo a la estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre la paridad de género y apreció las medidas adoptadas por las organizaciones y los avances logrados.

190. En relación con las políticas y medidas para lograr el equilibrio de género, la Comisión observó que ya se estaban aplicando una serie de políticas y medidas y que la mayoría de las organizaciones parecían ser comparables en ese ámbito a otros buenos empleadores mundiales. El reto consistía en aplicar eficazmente esas políticas y medidas para obtener los resultados previstos. A ese respecto, la Comisión reconoció la necesidad de contar con mecanismos de rendición de cuentas que fueran sólidos y creíbles y reforzaran las políticas de equilibrio de género y su aplicación efectiva.

191. Se observó que se estaban tomando medidas importantes para crear un entorno propicio, entre otras cosas para hacer frente a la discriminación y a la violencia y el acoso, y que la revisión de las normas de conducta también sería importante en este sentido. La aprobación en 2019 del Convenio sobre la Violencia y el Acoso (núm. 190) también se señaló como un hito importante, ya que proporcionaba un marco claro para abordar estas cuestiones específicamente en el mundo del trabajo. Asimismo, se destacó la labor de apoyo a las responsabilidades de cuidados, incluido el reciente marco de licencia parental aprobado por la Comisión, que, en su opinión, tendría un impacto significativo a ese respecto.

192. Un miembro de la Comisión observó que la proporción de mujeres ya era superior a la de hombres en determinadas organizaciones. Ese miembro añadió que las organizaciones debían esforzarse de manera más proactiva por mejorar la representación de las mujeres en las categorías en que había menos, y que ya era evidente que, si continuaba la tendencia actual, en los próximos años el número de mujeres superaría al de hombres. Teniendo eso en cuenta, advirtió que, de prevalecer la tendencia, en un futuro próximo la Comisión tendría que tomar otras medidas proactivas, como desarrollar políticas y estrategias que alentaran la contratación de hombres en vez de recurrir a medidas especiales de carácter temporal para evitar un “enfoque pendular”. A ese respecto, se consideró prematuro proponer la aplicación de medidas especiales de carácter temporal en el contexto de la decisión de la Comisión, ya que estas medidas no habían sido aprobadas por los Estados Miembros.

193. Algunos miembros de la Comisión consideraban que el examen de la Comisión sobre la paridad de género en el régimen común de las Naciones Unidas debía incluir también a otras categorías de personal, como el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. A ese respecto, se observó que las políticas y medidas de género eran aplicables a todo el personal, independientemente de su categoría. La secretaria de la CAPI señaló que, desde 1995, la Asamblea General había fijado objetivos específicos para la paridad de género en numerosas resoluciones (entre ellas, las resoluciones 50/164, de 1995, 52/96, de 1997, y 59/164, de 2004) para lograr el equilibrio en la distribución de género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, especialmente en los puestos directivos y de adopción de decisiones. Un miembro de la Comisión recordó que en la resolución 50/164, aprobada por la Asamblea en 1996, se solicitaba al Secretario General que garantizara la igualdad de oportunidades en el empleo a todo el personal.

194. Algunos miembros de la Comisión consideraron oportuno pedir a la secretaria de la CAPI que, en lo sucesivo, a la hora de examinar las cuestiones relativas a la paridad de género facilitara información sobre la representación de hombres y mujeres desglosada en función de la categoría de lugares de destino (B, C, D o E). También era importante comprender las razones por las que el porcentaje de mujeres era menor que el de hombres en los lugares de destino no aptos para familias y las razones por las que el porcentaje de mujeres en los lugares de destino con sedes era mayor.

195. La Comisión observó que los progresos hacia el logro de la paridad de género no se veían obstaculizados por una única dificultad, sino más bien por múltiples dificultades, por lo que seguiría siendo necesario adoptar medidas de respuesta específicas y mensurables. Se acordó que la Comisión seguiría alentando los esfuerzos por promover la igualdad de género y recomendando la adopción de medidas aceleradas, según fuera necesario, a través de una amplia gama de iniciativas para abordar los obstáculos que impedían alcanzar y mantener la paridad de género en el régimen común de las Naciones Unidas. Por ello, la Comisión opinaba que su secretaria debía seguir supervisando los avances y examinando las buenas prácticas, incluidos los diversos factores que facilitaban el progreso.

Decisiones de la Comisión

196. La Comisión decidió:

- a) Acoger con beneplácito los progresos realizados con respecto al equilibrio de género en los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común, gracias a una gran variedad de políticas y medidas que se habían adoptado;
- b) Alentar a las organizaciones del régimen común a proseguir sus esfuerzos para promover la igualdad de género, y recomendarles la adopción de una amplia gama de medidas para hacer frente a los obstáculos que impidieran alcanzar y mantener la paridad de género en el régimen común;
- c) Instar a las organizaciones del régimen común a seguir aplicando las políticas y medidas existentes en materia de igualdad de género, e instar a las organizaciones que hubieran fijado metas en relación con el equilibrio de género a que establecieran indicadores claros para seguir los progresos en ese sentido en todas las categorías de personal;
- d) Pedir a su secretaria que siguiera supervisando los progresos realizados en la aplicación de políticas y medidas de género para lograr el equilibrio de género, en particular destacando las buenas prácticas, y que facilitara información actualizada al respecto en el próximo informe periódico.

C. Escala de sueldos básicos/mínimos

197. 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 de 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 de GS-13 y GS-14, aplicando índices de ponderación del 33 % y el 67 %, respectivamente).

198. Con efecto a partir del 1 de enero de 2024, se aplicó un aumento del 4,7 % a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente. Además, en 2024 se introdujeron cambios en la legislación 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. También se ajustaron los montos de las deducciones uniformes para el Distrito de Columbia y el estado de Virginia. En 2024 no se registraron cambios en la legislación fiscal del estado de Maryland.

199. A fin de tener en cuenta el efecto acumulativo de los aumentos salariales concedidos en 2023 y 2024 por la administración pública utilizada como referente, que no están reflejados en los niveles de los sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas, y de los cambios fiscales que se produjeron en los Estados Unidos en 2023 y 2024, se propuso un aumento del 9,5 % en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2025. Este ajuste mantendría los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente. 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 XXVII del presente informe.

200. El cálculo de las consecuencias financieras anuales para todo el sistema derivadas del 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 la remuneración neta quedaría por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	5 263 000

Deliberaciones de la Comisión

201. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con el aumento recomendado del 9,5 % de los sueldos básicos/mínimos a partir del 1 de enero de 2025. Teniendo en cuenta los aumentos de los sueldos básicos concedidos en 2023 y en 2024 por la administración pública utilizada como referente, los representantes de las

federaciones del personal también apoyaron el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos para reflejar esos aumentos.

202. La Comisión estuvo de acuerdo con el aumento propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos para 2025 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. De conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244, ese procedimiento se aplicaría también al ajustar los niveles de protección de los ingresos. La Comisión observó que, salvo algunos cambios menores relacionados con el redondeo, la aplicación de este procedimiento no afectaba al nivel global de la remuneración neta, por lo que no tendría ninguna repercusión en el presupuesto de las organizaciones del régimen común en los casos en que un multiplicador del ajuste por lugar de destino más bajo pudiera compensar el aumento de la escala de sueldos, como en el año en curso. Asimismo, se señaló que la actualización de la escala de sueldos básicos/mínimos era un procedimiento independiente de las revisiones de la remuneración neta mediante el mecanismo de revisión del ajuste por lugar de destino.

Decisión de la Comisión

203. La Comisión decidió:

- a) Recomendar a la Asamblea General que aprobara, con efecto a partir del 1 de enero de 2025, 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 XXVII del presente informe y representan un ajuste del 9,5 %, que se aplicaría aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino;
- b) Informar a la Asamblea General de que esa recomendación, que sustituye a la recomendación sobre la escala de sueldos básicos/mínimos formulada por la Comisión para 2023, refleja las variaciones de los sueldos netos de la administración pública utilizada como referente en los dos años del período 2023-2024.

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

204. 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. Con 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.

205. Al partir del 1 de enero de 2024, la administración pública utilizada como referente aplicó un aumento del 4,7 % en los sueldos básicos de los empleados federales del Cuadro General y otros regímenes salariales establecidos por ley. La remuneración basada en la localidad correspondiente a Washington D. C. aumentó del 32,49 % en 2023 al 33,26 % en 2024. 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 los cambios en las deducciones uniformes para el Distrito de Columbia y el estado de Virginia;

b) El aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York, que pasó de 80,5 en enero a 84,4 a partir del 1 de febrero de 2024 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), que se aplicó en el marco de la gestión activa del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos que la Comisión realiza mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino;

c) El nuevo cálculo de la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C. en 2024, que se sitúa en 110,3.

206. A la luz de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2024 se situaba en 116,9. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen a lo largo del tiempo figuran en el anexo XXVIII del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

207. La Red de Recursos Humanos tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen. La Red y las federaciones del personal observaron que en febrero de 2024 se habían tenido que tomar medidas correctivas mediante el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino para evitar que el margen cayera por debajo del nivel de activación inferior de 113.

208. La Comisión observó que el margen para 2024 se mantenía dentro del intervalo aprobado por la Asamblea General, aunque había aumentado significativamente y estaba cerca del nivel de activación superior, fijado en 117. A este respecto, se informó que ello obedecía en gran parte al ajuste de la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington, que había bajado de 114,3 a 110,3. Teniendo en cuenta que el margen se acercaba a 117, algunos miembros anticiparon la posibilidad de tener que adoptar medidas correctivas en 2025 mediante el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino para evitar superar el nivel de activación. De ser así, la medida correctiva limitaría el aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York calculado en función de la evolución del costo de la vida en el lugar de destino.

209. Un miembro de la Comisión cuestionó el proceso y la metodología que se habían utilizado para seleccionar a la administración pública federal de los Estados Unidos como referente para los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y dijo que se debería revisar. A este respecto, la secretaria informó a la Comisión de que el proceso y la metodología se examinarían en 2025 en el marco del estudio para determinar la administración pública nacional mejor remunerada.

210. Por último, se indicó que, si se recibían datos más actualizados, el Presidente de la Comisión facilitaría una estimación revisada del margen a la Asamblea General al presentar el informe anual de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

211. 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 2024 se situaba en 116,9;

b) Solicitar a su secretaría que siga vigilando el nivel del margen a fin de adoptar las medidas correctivas necesarias mediante el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2025 se rebasen los puntos de activación de 113 y 117.

E. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 45º período de sesiones y programa provisional del 46º período de sesiones

212. 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 el informe sobre la labor realizada por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en su 45º período de sesiones, que incluía:

a) Las recomendaciones del Comité Asesor sobre cuestiones metodológicas derivadas de los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sedes, entre otras cosas:

- i) Un análisis comparativo de los gastos de vivienda de los propietarios y los de los inquilinos;
- ii) Un análisis comparativo de los datos sobre precios reunidos en los puntos de venta físicos y los reunidos en los sitios web correspondientes;

b) Las recomendaciones del Comité Asesor sobre cuestiones relacionadas con la próxima ronda de estudios, en concreto sobre:

- i) La viabilidad de simplificar la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino para facilitar la utilización de datos externos en su elaboración;
- ii) El examen de los artículos incluidos en la cesta de la compra de la Comisión y de sus especificaciones;
- iii) Las propuestas de modificación del cuestionario para la encuesta sobre los gastos del personal y otros instrumentos de encuesta.

213. En relación con el análisis comparativo de los gastos de vivienda de los propietarios y los de los inquilinos, el Comité Asesor recomendó que se siguieran estudiando ambos grupos, a pesar de las dificultades para medir los gastos en que incurrían los propietarios, y que los dos grupos se consideraran por separado a la hora de determinar sus gastos medios respectivos. Con respecto al análisis comparativo de los datos sobre precios reunidos en los puntos de venta físicos y los reunidos en los sitios web correspondientes, el Comité Asesor reiteró su recomendación anterior de que la secretaría adoptara un enfoque multimodal para la reunión de datos sobre precios y subrayó la importancia de mantener la flexibilidad en cuanto a las modalidades de estudio en los distintos canales de venta al por menor.

214. El Comité Asesor también recomendó que la secretaría adaptara su clasificación de gastos a la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades (CCIF), que era la clasificación internacional de referencia de los gastos de los hogares mantenida por la División de Estadística de las Naciones Unidas, y que utilizara las proporciones relativas derivadas de la ponderación del índice de precios al consumidor o el índice de precios al consumidor armonizado para desglosar determinados gastos combinados en líneas de gastos básicos. Asimismo, el Comité Asesor apoyó las propuestas iniciales de la secretaría para la elaboración de la lista de artículos de la cesta de la

compra de la CAPI y el nuevo diseño del cuestionario de la encuesta sobre los gastos del personal y de otros instrumentos de encuesta, así como la ampliación de la lista de puntos de venta estudiados en Nueva York para mejorar las comparaciones de precios con los lugares de destino del grupo II y la participación del personal del Servicio Móvil de la categoría 5 (FS-5) en los estudios del costo de la vida.

Deliberaciones de la Comisión

215. La Red de Recursos Humanos se mostró en general de acuerdo con las recomendaciones del Comité Asesor, aunque expresó preocupación por la recomendación relativa a la posible inclusión del personal de la categoría FS-5 en futuros estudios. A ese respecto, la Red señaló que, sobre todo en las operaciones de mantenimiento de la paz, el personal del Servicio Móvil podía constituir una parte significativa o incluso la mayoría del personal de contratación internacional y que, si dicho personal no tenía unos patrones de gasto similares, ello podía dar lugar a una distorsión de los resultados. Además, estaba previsto el cierre de varias misiones de mantenimiento de la paz y la inclusión del personal de la categoría FS-5 en los estudios del costo de la vida podía sesgar los resultados para el menor número de personal internacional que permanecería en esos lugares de destino en el futuro.

216. La FICSA apoyó a las recomendaciones del Comité Asesor y dijo que toda recomendación relacionada con la metodología estadística debía quedar firmemente en manos del Comité, que estaba integrado por expertos de renombre mundial, y reiteró que la federación seguiría defendiendo en todos los foros pertinentes las mejores condiciones de servicio posibles para el personal y oponiéndose a cualquier degradación del paquete de remuneración. La FICSA estaba de acuerdo con la adopción de un enfoque multimodal para la reunión de datos sobre precios, pero reiteró la necesidad de reflejar los patrones de compra de todo el personal, el 70 % del cual prestaba servicio sobre el terreno donde las opciones de compra en línea eran limitadas o inexistentes. La FICSA reiteró su llamamiento en favor de la transparencia constante de la secretaría acerca de su elección de modalidades para la reunión de datos. Asimismo, la FICSA dijo que era necesario actuar con cautela a la hora de introducir datos externos, e hizo hincapié en que todos los datos externos que se utilizaran debían ser precisos y pertinentes para los patrones de compra de los funcionarios públicos internacionales. La FICSA también agradeció la participación del personal en las pruebas de los instrumentos de encuesta y su voluntad de seguir colaborando con la secretaría para introducir mejoras adicionales.

217. El CCISUA señaló que los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico eran contratados internacionalmente y estaban sujetos a la movilidad, por lo que las comparaciones de los gastos de vivienda debían basarse principalmente en el costo de los alquileres. Aunque había algunos lugares de destino, como Nueva York, en los que la tasa de propietarios de la vivienda era elevada, al CCISUA le seguían preocupando las comparaciones de los costos incurridos por los propietarios, y añadió que había que actuar con cautela a la hora de utilizar datos sobre precios reunidos en línea, porque se debían someter a comprobaciones adecuadas sobre la disponibilidad de los productos, la puntualidad en su entrega y los impuestos aplicables. El CCISUA apoyaba las recomendaciones anteriores del Comité Asesor sobre el uso de datos externos solamente como opción para contingencias, así como la ampliación de la lista de puntos de venta para la encuesta sobre precios en Nueva York a fin de mejorar las comparaciones de los precios con los lugares de destino del grupo II. El CCISUA desaconsejó la inclusión del personal de la categoría FS-5 en los estudios del costo de la vida en los lugares de destino donde superaban en número a los funcionarios del Cuadro Orgánico. Aunque apoyaba todas las recomendaciones del Comité, la UNISERV dijo que los datos externos solo se debían utilizar en situaciones

específicas en las que los datos reunidos por la secretaría no fueran de calidad suficiente.

218. Los miembros de la Comisión expresaron su apoyo a los planes para armonizar la clasificación de gastos de la CAPI con la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades, ya que ello facilitaría la integración de datos externos en el índice de los ajustes por lugar de destino en el futuro. Varios miembros de la Comisión subrayaron que, aunque los datos externos rara vez serían superiores a los reunidos directamente mediante encuestas, el uso razonable y equilibrado de datos externos de calidad podía mejorar la eficacia operativa y reducir la carga de trabajo de la secretaría. Además, existían datos externos en el mercado que eran utilizados por otros organismos, tanto públicos como privados, para el funcionamiento de sus mecanismos de ajuste por costo de la vida. La Comisión acogió con beneplácito la disposición del Comité Asesor a seguir estudiando la cuestión y señaló que su llamamiento al Comité para que explorara la posibilidad de utilizar datos externos nunca se había considerado un fin en sí mismo. Los miembros de la Comisión alentaron al Comité Asesor a señalar a la atención de la Comisión las fuentes de datos externos que podían presentar un equilibrio razonable entre la precisión y la eficacia, y a examinar las oportunidades de emprender actividades de reunión de datos en colaboración con terceros.

219. En relación con la referencia a otras organizaciones para determinar un equilibrio adecuado entre la eficiencia y la precisión, el CCISUA dijo que esas organizaciones solían aplicar un modelo para la fijación de los sueldos que no permitía niveles de remuneración inferiores a los de sus sedes centrales. En cambio, el modelo seguido por el régimen común de las Naciones Unidas permitía un ahorro considerable al aplicar el principio del poder adquisitivo de los sueldos a los lugares de destino sobre el terreno en los que el costo de la vida era inferior al de las sedes. El CCISUA argumentó que, en el contexto de un sistema que procuraba hacer ahorros, la estimación de los valores relativos del costo de la vida tenía que ser precisa.

220. En respuesta a las opiniones expresadas sobre el tema, la secretaría señaló que en el pasado el Comité Asesor había explorado medios de simplificar la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino, pero en última instancia había decidido mantener el *statu quo*, porque era la forma más adecuada de medir los valores relativos del costo de la vida en el contexto de la remuneración del personal de las Naciones Unidas. La eliminación de algunos de los principales componentes del sistema de ajustes por lugar de destino simplificaría el índice, pero introduciría complejidades adicionales en otras partes del sistema.

221. Varios miembros de la Comisión subrayaron el carácter técnico de la medición y comparación de los gastos de vivienda y la necesidad de que la secretaría explicara los conceptos en términos no técnicos. Dado que el objetivo de las encuestas era captar la realidad del costo de la vida, se debía incluir en los estudios tanto a los inquilinos como a los propietarios de vivienda, pero su información se debía considerar por separado utilizando un enfoque que tuviera en cuenta sus diferentes patrones de gastos. Por ejemplo, los gastos de adquisición de la vivienda o los gastos para su mantenimiento o renovación no se debían considerar como gastos de consumo, sino como una inversión.

222. Algunos miembros de la Comisión afirmaron que la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino, que comprendía 12 grandes grupos, 32 subgrupos, 80 categorías básicas y una cesta de la compra de unos 300 artículos, era excesivamente detallada en comparación con la de otras organizaciones. En respuesta a ello, la secretaría informó a la Comisión de que había organizaciones, tanto públicas como privadas, que se dedicaban a medir el costo de la vida. Eurostat, una de las organizaciones públicas, utilizaba una cesta de la compra de unos 2.000 artículos para el Programa de Comparación Europea, concebido principalmente para la comparación

internacional de las cuentas nacionales en conjunto, pero que se utilizaba también para determinar la remuneración de los funcionarios de la Unión Europea y otras organizaciones internacionales. Las cestas de la compra utilizadas por las oficinas nacionales de estadística para elaborar los índices de precios al consumidor podían oscilar entre varios centenares y miles de artículos; no obstante, esos programas solían contar con muchos más recursos de los que disponía la secretaría. En el caso de las organizaciones privadas, las cestas de la compra utilizadas por tres empresas internacionales de consultoría con buena reputación en el ámbito de la remuneración eran en gran medida comparables a la de la CAPI, ya que incluían unos 300, 200 y 160 artículos, respectivamente.

223. Los miembros de la Comisión examinaron la recomendación del Comité Asesor de incluir al personal de la categoría FS-5 en los estudios del costo de la vida, así como las observaciones y aclaraciones formuladas por la Red de Recursos Humanos a ese respecto. Teniendo en cuenta que la continuación de la práctica de incluir al personal de la categoría FS-5 de forma puntual en los estudios podía seguir siendo el mejor enfoque, evaluaron los posibles resultados negativos señalados por la Red y otros interesados, en concreto, la posibilidad de que se distorsionaran los resultados cuando la población de personal de la categoría FS-5 superara en número al resto del personal internacional del Cuadro Orgánico. A ese respecto, pidieron a la secretaría que facilitara información adicional sobre los motivos por los que Comité Asesor había recomendado esa propuesta. La secretaría explicó que el personal de la categoría FS-5 estaba sujeto al ajuste por lugar de destino y su nivel salarial coincidía con el de la escala de sueldos básicos/mínimos del Cuadro Orgánico, por lo que, teniendo en cuenta esos dos aspectos, no había razón alguna para excluirllos de los estudios. Sin embargo, la cuestión de si el personal de la categoría FS-5 tenía unos patrones de gastos radicalmente diferentes a los de sus homólogos del Cuadro Orgánico no se podría responder con precisión hasta que el personal de esa categoría participara sistemáticamente en los estudios. La metodología era sólida para evitar los sesgos, sobre todo gracias al uso de ponderaciones comunes de los gastos y de procedimientos habituales en el procesamiento de los datos que garantizaban que los funcionarios con patrones de gastos significativamente divergentes quedaran excluidos del análisis. Así pues, si la Comisión decidía apoyar la recomendación del Comité Asesor, se prestaría la debida atención a los patrones de gastos durante el análisis de los datos, teniendo en cuenta la información facilitada por la Red de Recursos Humanos. La secretaría añadió que la realización de nuevos estudios podía servir para actualizar los datos empleados para el cálculo del ajuste por lugar de destino y que la inclusión o exclusión del personal de la categoría FS-5 en los estudios no tenía consecuencias presupuestarias. Sobre la base de su experiencia en el Servicio Móvil y en el Cuadro Orgánico, el representante de la UNISERV dijo que esas dos categorías de personal tenían los mismos patrones de gastos.

224. En respuesta a varias preguntas de los miembros de la Comisión, la secretaría explicó que no era la primera vez que se añadía una nueva categoría de personal al grupo de funcionarios con derecho a participar en los estudios del costo de la vida. En 2016 se había añadido al personal de la categoría de D-2 sin que ello afectara negativamente a los resultados de los estudios. El motivo de la propuesta de incluir al personal de la categoría FS-5 en los estudios no era la necesidad de resolver un problema concreto, sino el deseo de mejorar la representatividad de la muestra en los lugares de destino que tenían un número significativo de personal de esa categoría. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por la posibilidad de que la inclusión en los estudios del personal de la categoría FS-5 pudiera distorsionar el índice del ajuste por lugar de destino en los lugares en que se cerraran misiones de mantenimiento de la paz que emplearan a un gran número de funcionarios de esa categoría.

225. En opinión de la Comisión, había razones válidas tanto para aceptar la recomendación del Comité Asesor como para mantener el *statu quo*, aunque lo más prudente era mantener el enfoque actual, y pidió a la secretaría que en el futuro aportara más pruebas empíricas al respecto. Los miembros de la Comisión señalaron que el Comité Asesor era un órgano subsidiario de la Comisión que se encargaba de presentarle informes para su examen y, en ese contexto, expresaron su amplio acuerdo con todas las demás recomendaciones del Comité. La Comisión también aprobó, en principio, el programa provisional del 46º período de sesiones del Comité Asesor, a la espera de la celebración de nuevas consultas con los miembros del Comité y los representantes de las administraciones y las federaciones del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Decisiones de la Comisión

226. La Comisión decidió aprobar:

- a) Todas las recomendaciones del Comité Asesor que figuraban en su informe, excepto la inclusión del personal de la categoría FS-5 para participar en los estudios del costo de la vida, con respecto a lo cual pidió a la secretaría que le proporcionara más información y la justificación de este cambio en los procedimientos actuales;
- b) El programa propuesto para el 46º período de sesiones del Comité Asesor que figuraba en el anexo III del informe del Comité, en principio, a la espera de que se finalizara tras celebrar consultas con los miembros del Comité Asesor y otros interesados.

227. La Comisión era consciente de las limitaciones que se habían detectado hasta la fecha en el análisis de posibles fuentes de datos externos, pero consideraba importante mantenerse abierta a la posibilidad de utilizar esas fuentes. Por ello, solicitó al Comité Asesor que:

- a) Siguiera examinando las posibles fuentes de datos externos y señalara a la atención de la Comisión las fuentes cuya utilización podría representar un buen equilibrio entre la pérdida de precisión y la ganancia de eficacia;
- b) Prosiguiera los esfuerzos para ajustar la metodología a fin de hacerla más compatible con otras normas internacionales, como la Clasificación del Consumo Individual por Finalidades de 2018, y estudiara otras opciones a ese respecto;
- c) Propusiera medidas que se pudieran adoptar para facilitar la reunión de datos en el futuro en colaboración con terceros.

F. Subsidio de educación: examen de la cuantía

228. Con arreglo a la metodología aprobada del actual subsidio de educación ordinario, tanto la escala móvil global para el reembolso de los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la inscripción como la suma fija por gastos de internado se revisan periódicamente para su posible ajuste. La Comisión puede recomendar cuantías revisadas a la Asamblea General basándose en su examen de las oscilaciones de los gastos, de los cuales se hace un seguimiento para dos listas distintas de escuelas representativas, una para los derechos de matrícula y otra para las tarifas de internado.

229. En 2015, al aprobar las revisiones del plan del subsidio de educación y establecer el formato actual, la Asamblea General decidió también que ambos conjuntos de escuelas se debían revisar cada seis años a fin de realizar las actualizaciones oportunas (resolución 70/244 de la Asamblea General, sección III, párrs. 32 a 34). Por consiguiente, en 2021 la Comisión llevó a cabo un examen de las

escuelas representativas basado en los enfoques existentes y modificados para seleccionarlos, y decidió que debían actualizarse las dos listas de escuelas representativas.

230. Para fijar la escala móvil de reembolso, se reunieron datos sobre los derechos de matrícula, en los niveles de enseñanza primaria y secundaria, de 29 escuelas representativas seleccionadas y aprobadas en 2021. La tasa de aumento se calculó para cada escuela sobre la base de la variación anual media de los derechos de matrícula entre 2019/20 y 2023/24 y se combinaron a los efectos del ajuste las tasas de los dos últimos años desde la decisión de la Asamblea General. La tasa media de variación de los derechos de matrícula durante ese período, ponderada con arreglo al número de hijos de funcionarios del régimen común matriculados en las escuelas representativas, era del 5,14 %.

231. En el caso de la suma fija para gastos de internado, se utilizó el mismo método para calcular el ajuste recomendado. En consecuencia, se propuso un ajuste del 8,37 % de la suma fija para gastos de internado.

Deliberaciones de la Comisión

232. La Red de Recursos Humanos dijo que las organizaciones estaban de acuerdo con el análisis de las variaciones de los derechos de matrícula y de los gastos de internado y apoyaban los ajustes propuestos. Recordando las observaciones que había formulado en su declaración inicial con respecto a que no se debía utilizar como excusa el hecho de que se estuviera realizando un examen amplio del paquete de remuneración para desviarse de los mecanismos aprobados para el ajuste de la cuantía de prestaciones individuales, como había ocurrido en el examen amplio anterior, la Red consideró que era necesario y oportuno actualizar los tramos de la escala móvil de reembolso y la suma fija para gastos de internado. Ello contribuiría también a mitigar la situación específica de los niños con discapacidad, ya que los niveles actuales de reembolso de los gastos de matrícula y otros gastos en el marco del subsidio de educación especial eran inadecuados, tal como había señalado claramente el grupo de trabajo 2 establecido en el marco del examen amplio del paquete de remuneración.

233. La FICSA tomó nota de las recomendaciones relativas al ajuste de la escala móvil de reembolso y al aumento de la suma fija para gastos de internado, que eran fundamentales para mantener la pertinencia y adecuación del plan. Asimismo, la FICSA opinó que el mantenimiento de entornos educativos estables contribuía a mitigar los efectos negativos de los frecuentes traslados del personal entre lugares de destino sobre el terreno y lugares con sedes porque garantizaba la continuidad de la educación de los hijos, algo que era fundamental para su bienestar y éxito académico. La inclusión de la suma fija para gastos de internado en los lugares de destino con sedes proporcionaría el apoyo necesario a las familias en transición entre distintos lugares de destino y garantizaría que los niños no tuvieran que cambiar de escuela cada vez que sus padres fueran reasignados. De ese modo se aliviarían la carga financiera y el estrés emocional que sufrían tanto los padres como los hijos debido a los frecuentes traslados y cambios de escuela. Esa medida también estaría en consonancia con los objetivos de las organizaciones de ayudar a su personal en la conciliación de la vida laboral y personal, garantizar el bienestar de las familias y ser ejemplo de empleadores modernos que cuidan de su personal. La FICSA esperaba que la Comisión sometiera esas cuestiones estudio y análisis adicionales.

234. El CCISUA estuvo de acuerdo con el análisis de la evolución de los derechos de matrícula presentado por la secretaría y pidió a la Comisión que aprobara los nuevos tramos. El CCISUA observó que los padres optaban cada vez más por enviar a sus hijos a escuelas menos costosas y de buena calidad cuando estaban disponibles,

como en el caso de Ginebra, donde se había observado un cambio gradual a lo largo del tiempo de la Escuela Internacional de Ginebra a otras escuelas privadas locales con un plan de estudios internacional, como el Institut International de Lancy o el Institut Florimont. Aunque eso era lo que se procuraba alentar con el actual plan del subsidio de educación, no siempre era factible en todos los lugares. El CCISUA citó como ejemplo la Escuela Internacional de Ginebra, donde el aumento de los derechos de matrícula se había mantenido a la par con la inflación gracias a la presencia de las Naciones Unidas y de padres en la junta escolar, y expresó la esperanza de que se pudieran adoptar medidas similares en otros lugares. En cuanto al subsidio de educación especial para niños con discapacidad, la federación dijo que los padres tenían que pagar a las escuelas hasta 80.000 dólares, lo que suponía que el personal tenía que sufragar una gran cantidad por su cuenta, y añadió que esa situación se tenía que solucionar. El CCISUA insistió en que la disposición sobre la suma fija para gastos de internado se debía restablecer para los lugares de destino con sedes, porque la movilidad del personal incluía también esos lugares.

235. La UNISERV tomó nota de las propuestas sobre la escala móvil de reembolso revisada y sobre la suma fija para gastos de internado revisada de 5.743 dólares, que entrarían en vigor efecto a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2025. La UNISERV agradeció el seguimiento periódico de los derechos de matrícula y los gastos de internado que realizaba la secretaría de la CAPI, y dijo que el personal del régimen común corría cada vez más el riesgo de verse excluido de las principales escuelas internacionales centradas en las Naciones Unidas debido a los precios. La federación creía que el personal merecía recibir más información sobre cómo se producían esos aumentos de las tasas académicas, con las justificaciones correspondientes.

236. La Comisión recordó que, en su resolución [76/240](#), la Asamblea General había decidido mantener, a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2022, los porcentajes de reembolso de los siete tramos y ajustar al alza la escala móvil de reembolso revisada en un 14 % y aumentar la suma fija para gastos de internado a 5.300 dólares.

237. La Comisión convino en que la utilización desde 2019 de una tasa media anual de variación de los derechos de matrícula, combinada para los dos últimos años transcurridos desde la decisión de la Asamblea General, contribuía a moderar las oscilaciones anormales observadas en las escuelas representativas justo después de la pandemia de COVID-19, tanto en los derechos de matrícula como en los gastos de internado cobrados.

238. Se observó que la tarea de revisar el plan actual del subsidio de educación, incluida su metodología, se había encomendado al grupo de trabajo 2 creado en el marco del examen amplio del paquete de remuneración. A ese respecto, algunos miembros de la Comisión opinaron que se podía considerar la posibilidad de ajustar la cuantía del subsidio una vez concluido el examen amplio en curso. Por su parte, otros miembros opinaron que el examen amplio no era motivo para suspender el examen periódico de la cuantía, teniendo en cuenta la importancia de esa prestación para el personal y la tendencia de las tasas escolares a aumentar más rápidamente que la tasa de inflación general. No obstante, se acordó que el propio ciclo de examen de la cuantía era uno de los temas que debía ser examinado por el grupo de trabajo 2.

239. Se planteó el caso de que el cónyuge de un funcionario o una funcionaria también recibiera una prestación relacionada con la educación a través de su empleo fuera del régimen común, y se preguntó si existía la posibilidad de que un hijo recibiera una ayuda económica duplicada a través de los empleadores de ambos progenitores. A este respecto, se informó a la Comisión de que las políticas del subsidio de educación de las organizaciones estipulaban que el personal debía revelar

toda ayuda financiera recibida de fuentes externas, incluidas las becas, en el momento de presentar solicitudes de reembolso. Esa práctica evitaba la duplicación.

240. Algunos miembros de la Comisión sugirieron que el grupo de trabajo 2 examinara posibles casos de pagos excesivos o insuficientes debido a las fluctuaciones de los tipos de cambio, teniendo en cuenta que la cuantía solicitada y la cuantía reembolsada se calculaban en dólares de los Estados Unidos y que el momento de la solicitud y el del reembolso no coincidían necesariamente. Otro aspecto metodológico que se debía examinar era la relación entre el plan del subsidio de educación y el sistema de ajustes por lugar de destino. Algunos miembros de la Comisión preguntaron si existía algún solapamiento en cuanto al ajuste de la cuantía del reembolso de los gastos de educación en función de la variación del costo de la vida. Se aclaró que el ajuste por lugar de destino compensaba el efecto de la inflación en los gastos educativos no cubiertos por el plan del subsidio de educación, que los funcionarios tenían que sufragar de su propio bolsillo, mientras que el objetivo de la revisión de la cuantía del subsidio de educación era determinar el nivel de gastos que reembolsaba la organización.

241. En respuesta a la solicitud formulada por las federaciones del personal de que se considerara la posibilidad de restablecer la suma fija para gastos de internado para el personal de los lugares de destino con sedes, la Comisión recordó que en el anterior examen amplio el pago de esa suma se había limitado al personal sobre el terreno con el objetivo específico de alentar la movilidad del personal hacia los lugares de destino sobre el terreno. Además, se señaló que, en casos excepcionales, seguía habiendo una disposición especial que estaba disponible para los lugares de destino con sedes. Así pues, la Comisión reiteró su opinión de que no se debía introducir ningún cambio a ese respecto.

242. La Comisión tomó nota de que las consecuencias financieras del ajuste propuesto eran las siguientes: 1,95 millones de dólares en el caso del ajuste de los tramos de la escala de reembolso y 1,45 millones de dólares en el caso del aumento de la suma fija para gastos de internado.

Decisiones de la Comisión

243. La Comisión decidió:

a) Recomendar a la Asamblea General que, a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2025:

i) La escala móvil de reembolso se revisara como sigue:

<i>Monto de la solicitud por tramos (dólares de los EE. UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
0-13 904	86
13 905-20 856	81
20 857-27 807	76
26 808-34 759	71
34 760-41 711	66
41 712-48 663	61
48 664 y gastos superiores	—

ii) La suma fija para gastos de internado se incrementara a 5.743 dólares;

b) Informar a la Asamblea General de que tenía la intención de seguir revisando la metodología del subsidio de educación en el marco del examen amplio en curso;

c) Solicitar al grupo de trabajo 2, encargado de examinar los elementos relacionados con la familia y las personas a cargo, incluido el subsidio de educación, que sometiera a examen los siguientes temas:

- i) Las repercusiones de la aplicación de los tipos de cambio operacionales de la Tesorería de las Naciones Unidas para el cálculo del reembolso de los derechos de matrícula en el marco del subsidio de educación, sobre todo teniendo en cuenta las condiciones en los lugares de destino con una tasa de inflación elevada;
- ii) Las implicaciones de la concesión del subsidio de educación al personal que se beneficiaba de modalidades de trabajo a distancia fuera del lugar de destino;
- iii) El ciclo adecuado para la revisión de la cuantía del subsidio.

G. Examen amplio del paquete de remuneración

1. Informe del grupo de trabajo 1: examen amplio del paquete de remuneración

244. En respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en la resolución [77/256](#) B, la Comisión acordó, en su 96º período de sesiones, un esquema para el examen amplio del paquete de remuneración del régimen común, incluidos su alcance, estructura, parámetros y calendario. En cuanto al alcance del examen, la Comisión convino en que se debía centrar en el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, dado que se acababan de revisar las metodologías para los estudios de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local, aunque los temas que afectaban a ambos cuadros de personal también se podrían someter a examen. Asimismo, la Comisión acordó que el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino se seguiría encargando de las cuestiones metodológicas del sistema de ajustes por lugar de destino y que el examen actual se centraría en los subsidios y las prestaciones, así como en las novedades que se habían registrado desde el examen anterior.

245. Para facilitar el examen amplio, la Comisión creó tres grupos de trabajo que se encargarían de examinar, respectivamente, la estructura general del paquete de remuneración vigente (grupo de trabajo 1), las prestaciones por familiares a cargo, incluido el subsidio de educación (grupo de trabajo 2) y las prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno (grupo de trabajo 3).

246. El grupo de trabajo 1 celebró su primera reunión en Nueva York del 29 de enero al 2 de febrero de 2024 y se encargó de lo siguiente:

- a) Examinar la estructura general del paquete de remuneración vigente;
- b) Analizar la justificación de los distintos elementos y las prácticas existentes y determinar los vínculos entre ellos;
- c) Estudiar medios para mejorar la flexibilidad del paquete de remuneración con el fin de adaptarlo a los diversos mandatos y necesidades operacionales de las organizaciones;
- d) Estudiar las prácticas actuales relativas a las modalidades de trabajo a distancia que aplicaban las organizaciones y sus repercusiones;
- e) Considerar los incentivos financieros y no financieros en el contexto de la movilidad, la contratación y selección, el perfeccionamiento y aprendizaje del personal, la gestión del desempeño y otros elementos;

f) Finalizar el componente de remuneración del marco para la gestión de los recursos humanos.

247. Los miembros del grupo de trabajo intercambiaron opiniones sobre una gran variedad de aspectos del paquete de remuneración, aparte de los mencionados anteriormente, y propusieron la consideración de nuevas ideas, como la inclusividad. A pesar de las posiciones divergentes sobre algunos de ellos, el grupo llegó en general a conclusiones sobre los temas anteriores y varios temas conexos, que se reproducen en el anexo XXIX del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

248. La Red de Recursos Humanos agradeció el ambiente constructivo y orientado a la obtención de resultados que caracterizó la reunión del grupo de trabajo, y reafirmó el compromiso de la Red de contribuir a mantener dicho espíritu en todo el proceso de examen. La Red hizo hincapié en la necesidad de que las decisiones de carácter técnico estuvieran basadas en pruebas, teniendo debidamente en cuenta también las consecuencias financieras, con el fin de obtener resultados que fueran aceptados por todos los interesados, y dijo que las organizaciones debían estar dispuestas a colaborar con la CAPI en la promoción de ese enfoque, en particular haciendo lo posible por aumentar la disponibilidad de datos. A ese respecto, se señaló que las organizaciones ya habían empezado a colaborar estrechamente con la secretaría de la CAPI para planificar las tareas necesarias de reunión y análisis de datos durante el examen. Teniendo en cuenta la actual situación mundial, que sometía a presión las operaciones y los presupuestos de las organizaciones, así como las demandas a que estaba sujeto el personal y la creciente atención prestada a la relación calidad-precio y las proyecciones y consecuencias financieras, la Red consideraba que en el examen se debía procurar mantener el equilibrio entre un paquete de remuneración que permitiera atraer, motivar y retener a personal altamente cualificado para trabajar en entornos a menudo difíciles y estresantes y la eficacia de ese paquete en función de los costos. En tiempos de crisis financiera y restricciones presupuestarias y de demandas cada vez mayores de los Estados Miembros a las organizaciones, las organizaciones del régimen común debían seguir siendo empleadores atractivos en términos del paquete total de remuneración y prestaciones que ofrecían, a fin de poder atraer y retener a personal cualificado y cumplir sus respectivos objetivos institucionales de conformidad con el mandato encomendado por sus Estados Miembros. Por ello, la Red destacó que el próximo examen amplio del paquete de remuneración brindaría la oportunidad de reflexionar sobre las expectativas de las generaciones futuras respecto a qué constituía un empleador atractivo, teniendo presente también las diferencias en las necesidades programáticas y operacionales y en los entornos financieros de las organizaciones del régimen común. Asimismo, sería una oportunidad para examinar la adecuación del actual paquete de remuneración a las nuevas formas de trabajo que habían surgido recientemente, y que probablemente se desarrollarían en los próximos años, con resultados que reflejaran debidamente la diversidad de las organizaciones del régimen común. Además, la Red recordó que el último examen amplio del paquete de remuneración, un proceso de gran alcance en el que se habían introducido cambios significativos que generaron cierta reducción de los costos, se había llevado a cabo hacía solo unos pocos años. Teniendo en cuenta la gran cantidad de recursos que requerían esos procesos y su impacto significativo en la previsibilidad de las condiciones de servicio del personal, la Red consideraba conveniente que se fijara en 10 años la periodicidad de los exámenes amplios futuros.

249. La FICSA aseguró la cooperación y el apoyo plenos de la federación en todo el proceso, y reconoció el tiempo y el esfuerzo dedicados por el grupo de trabajo sobre el examen del paquete de remuneración para comprender su mandato, determinar sus objetivos y establecer un plan de trabajo claro. También agradeció la información

proporcionada sobre empleadores pertinentes que podrían servir como referentes. La FICSA dejó claro que no podía aceptar ninguna degradación adicional de las condiciones de servicio y que la continua búsqueda de “lograr más con menos” no era sostenible. La FICSA agradeció especialmente que se prestara la debida atención a la competitividad y a ser “un empleador atractivo” y que se pudieran debatir abiertamente propuestas para llegar a ser un empleador más moderno y progresista. Otros temas que se habían identificado y que requerían la atención del grupo de trabajo eran el atractivo de las ofertas de empleo, los incentivos por movilidad, las condiciones de servicio sobre el terreno y el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo. La FICSA señaló a la atención los vínculos con la encuesta mundial del personal y recomendó que las ideas y tendencias derivadas de ella se incorporaran a las deliberaciones y recomendaciones. A ese respecto, hizo un llamamiento general a la secretaría de la CAPI y a los miembros de la JJE para que facilitaran todos los datos que pudieran apoyar los objetivos del grupo de trabajo y aportar información útil para su informe. Con respecto al multilingüismo, la FICSA reiteró su postura de que la concesión de una prestación adicional sería una medida práctica y bienvenida, ya que no solo recompensaría e incentivaría el estudio de idiomas, sino que también fomentaría el uso de otros idiomas, aparte de la lengua franca, el inglés, en las operaciones cotidianas. Aunque las modalidades de trabajo flexibles incluían una amplia variedad de temas para el debate, la FICSA prefería limitar las deliberaciones a las esferas en las que esas modalidades afectaban al paquete de remuneración, como el caso del ajuste por lugar de destino. Con respecto a la remuneración con arreglo al desempeño y los incentivos no financieros, la FICSA llamó la atención sobre la complejidad de su aplicación y se mostró dispuesta a seguir debatiendo esos temas en reuniones posteriores del grupo de trabajo. Por último, la FICSA aseguró a la Comisión su compromiso de abordar todo el examen con una mentalidad abierta y de apoyar los esfuerzos para educar a los interesados y mejorar la comunicación sobre el tema. Aunque no estaba convencida de que fueran a surgir verdaderas oportunidades de ahorro o racionalización, la federación creía que el proceso brindaría la oportunidad de abordar nuevos retos y encontrar propuestas mutuamente aceptables para blindar el marco de empleo de cara al futuro.

250. El CCISUA elogió la labor del grupo de trabajo y expresó su satisfacción por el hecho de que no se hubieran detectado casos de solapamiento entre las prestaciones existentes. La federación subrayó que cualquier reducción adicional del paquete de remuneración tendría efectos negativos para la retención del personal, destacó la importancia de mantener un paquete de remuneración que siguiera siendo adecuado e hizo hincapié especialmente en que los elementos relativos al servicio sobre el terreno debían seguir siendo atractivos. A ese respecto, añadió que los jóvenes bien cualificados de países en desarrollo tenían ahora muchas oportunidades de empleo bien remuneradas y que se habían acabado los días en que un paquete menos atractivo podía seguir atrayendo a personal competente de los países en desarrollo. Además, en respuesta a la necesidad de las organizaciones de gestionar acontecimientos y crisis mundiales cada vez más complejos y peligrosos, el CCISUA señaló que para atraer y retener a los funcionarios adecuados había que apoyarlos con una remuneración apropiada por las condiciones de vida difíciles, ofrecerles incentivos por movilidad y facilitar apoyo a sus familias, sobre todo teniendo en cuenta que no todas las organizaciones podían o querían imponer la movilidad obligatoria. El CCISUA consideraba que para atraer y retener al personal adecuado también había que apoyar la educación de sus hijos, que a veces sufrían numerosos traslados y cuyo único eje de referencia y continuidad eran las escuelas internacionales, a menudo en régimen de internado. La universidad debía formar parte del paquete, ya que muchos países no aceptaban a candidatos que no hubieran estudiado en su sistema escolar. A eso había que añadir la necesidad de tener en cuenta el cuidado de los niños, que variaba considerablemente en cuanto al costo y la edad de comienzo de la escolarización en

los diferentes lugares de destino. El trabajo en las Naciones Unidas solía ser una dedicación de por vida que tenía consecuencias para los hijos, por lo que se debía proporcionar apoyo para hacer frente a esas dificultades. La encuesta había puesto de manifiesto que la importancia de las prestaciones aumentaba con la edad de los encuestados, mientras que el personal más joven concedía más importancia a las oportunidades de desarrollo profesional y ascenso, las medidas de conciliación de la vida laboral y personal o las medidas para crear un entorno propicio. El CCISUA tomó nota con preocupación de otra de las conclusiones de la encuesta, a saber, la relativa a las razones por las que los funcionarios decidían abandonar su organización. El porcentaje de los que habían mencionado un entorno tóxico debía tomarse en serio, y si a eso se añadían otras respuestas sobre problemas de relación entre el personal y sus jefes, era una cuestión que las organizaciones debían estudiar para asegurar que las Naciones Unidas siguieran siendo un empleador atractivo. El CCISUA apreció el reconocimiento de que los incentivos no económicos, como el trabajo flexible o los permisos especiales por estudios, eran herramientas cruciales para la contratación y la retención. La federación expresó su pleno apoyo a la aplicación de medidas para el personal con discapacidad y a la inclusión de prestaciones sociales para los niños en edad preescolar. Asimismo, reiteró que el subsidio de educación, que era un componente importante y valorado del paquete de remuneración, no se debía revisar. Con respecto a la promoción del multilingüismo, el CCISUA propuso la inclusión de un incentivo económico similar al que existía para el personal de Servicios Generales. Como ya había dicho en el 96º período de sesiones, el CCISUA también agradecería la oportunidad de debatir el paquete de remuneración del personal nacional del Cuadro Orgánico en uno de los tres grupos de trabajo establecidos por la Comisión en el marco del examen en curso.

251. La UNISERV agradeció el intercambio de opiniones durante la reunión del grupo de trabajo 1, en particular sobre el actual paquete de subsidios y prestaciones, que eran colectivamente esenciales para el bienestar del personal y la competitividad de las Naciones Unidas como empleador capaz de atraer y retener al personal mejor cualificado. La federación se mostró de acuerdo con la conclusión del grupo de trabajo de que en el examen anterior ya se había eliminado cualquier solapamiento, y tomó nota de que cambios, como la modificación de la periodicidad anual para el incremento de ciertos escalones y la eliminación de los incrementos acelerados de escalón, habían generado un ahorro estimado en 320 millones de dólares en los últimos seis años. Además, reconoció que el análisis de datos fiables y oportunos sería esencial para el grupo de trabajo, sobre todo en relación con las tasas de separación del servicio del personal y sus causas. La UNISERV recordó que el grupo de trabajo había examinado la vinculación del sistema de remuneración actual con los objetivos generales, como el progreso hacia el nivel deseado de multilingüismo. En ese contexto, la federación opinaba que la concesión de una prima de idiomas no pensionable por el dominio de idiomas oficiales de las Naciones Unidas contribuiría a incentivar a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores a mejorar sus conocimientos. La UNISERV subrayó que los análisis del sistema de remuneración debían estar basados en el principio de la equidad y expresó preocupación por el uso cada vez más frecuente de pagos en efectivo a modo de reconocimiento o de planes de “remuneración con arreglo al desempeño”. En opinión de la UNISERV, el “contexto de falta de oportunidades de ascenso” en el régimen común daba lugar a una falta de crecimiento salarial a largo plazo de la carrera profesional, por lo que había que asegurar que tanto el personal actual como los posibles contratados en el futuro recibieran una remuneración idónea y competitiva en cada nivel salarial. Además, la federación reiteró que la estrategia para el examen del paquete de remuneración debía estar basada en los principios de la equidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La determinación de la remuneración debía centrarse en el personal que la recibía y no solo en los intereses

o el desempeño de la organización. El paquete debía estar en consonancia con otras prioridades, en particular las relativas a los mandatos y los objetivos y estrategias de recursos humanos de las organizaciones. La federación hizo hincapié en que el examen afectaba a los medios de vida y al bienestar de los funcionarios internacionales de las Naciones Unidas y la red de personas a su cargo, directa e indirectamente, y que todos los cambios en la remuneración podían tener repercusiones perjudiciales para determinadas categorías de personal y la red de personas a su cargo, a menudo por razones de género, raza, edad o país de nacionalidad.

252. La Comisión tomó nota de la amplia gama de cuestiones que el grupo de trabajo 1 había examinado en su primera reunión y expresó su reconocimiento por los progresos realizados. La Comisión observó que el grupo de trabajo 2, que se encargaría de examinar los elementos relacionados con la familia y las personas a cargo, incluido el subsidio de educación, y el grupo de trabajo 3, que se encargaría de examinar el paquete de medidas sobre el terreno, también tenían programadas sus primeras reuniones. La Comisión subrayó que no existía jerarquía alguna entre los tres grupos de trabajo y que cada uno de ellos tenía el mismo estatus en el marco del examen y, teniendo en cuenta los resultados de la labor del grupo de trabajo 1, recomendó a los otros dos grupos que examinaran de forma holística todas las cuestiones incluidas en sus respectivos programas. La Comisión acordó que, en el curso del examen de los elementos objeto de revisión, cada grupo de trabajo debería, entre otras cosas, explorar las oportunidades para racionalizar aún más los subsidios y prestaciones, lo que podría ayudar a evitar solapamientos reales o percibidos. Tal y como había decidido el grupo de trabajo 1, cada grupo de trabajo tendría en cuenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes de los demás. Aunque los posibles solapamientos de la labor se debían señalar en cada etapa, algunos miembros consideraban que tal vez fuera útil contar con una serie de propuestas diferentes, incluso redundantes, para que la Comisión en pleno las examinara posteriormente y decidiera cuáles eran las opciones más adecuadas. A este respecto, algunos miembros de la Comisión afirmaron que la orientación general de los grupos de trabajo debía ser la elaboración de una serie de opciones para su consideración por la Comisión.

253. La Comisión observó que en el anterior examen amplio, que había concluido en 2015, se habían introducido cambios significativos en el paquete de remuneración que habían generado un ahorro considerable de unos 320 millones de dólares desde 2017, según las estimaciones de la secretaría. No obstante, algunos miembros de la Comisión opinaron que el examen actual brindaba la oportunidad de examinar las repercusiones de ciertos acontecimientos importantes en el contexto mundial y en el lugar de trabajo que se habían registrado desde entonces. Eso incluía las enseñanzas extraídas durante la crisis de la COVID-19, cuando las organizaciones y el personal habían tenido que aplicar cambios rápidamente para adaptarse a nuevas formas de trabajo, incluidos los acuerdos de trabajo a distancia. Asimismo, la Comisión reiteró la necesidad de mantener la estabilidad y previsibilidad del sistema de remuneración y dijo que la realización de exámenes amplios cada cinco años no era aconsejable desde esa perspectiva, ni tampoco teniendo en cuenta los gastos adicionales y el tiempo que tenía que dedicar el personal a esos exámenes.

254. Algunos miembros de la Comisión recordaron la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [76/240](#), y opinaron que, para obtener la aprobación de la Asamblea, el resultado del examen amplio debía ser realista. Eso significaba que, aunque el objetivo fundamental era que el paquete de remuneración siguiera siendo competitivo, había pocas probabilidades de que los Estados Miembros aceptaran un aumento del costo total. En relación con los costos, algunos miembros de la Comisión opinaron que, si bien se debían evitar los aumentos, estos tal vez se pudieran compensar con economías en otros ámbitos.

255. La Comisión señaló que, tras la evaluación que había realizado en 2021 del anterior examen amplio, el cual se había centrado, entre otras cosas, en detectar y eliminar solapamientos, había informado a la Asamblea General de que los objetivos del examen amplio del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores se habían cumplido en líneas generales. Aunque el grupo de trabajo también había llegado a la conclusión de que la cuestión de los solapamientos entre los distintos elementos del paquete se había examinado exhaustivamente y abordado de forma sustancial durante el examen anterior, algunos miembros de la Comisión opinaron que sería importante que cada grupo de trabajo siguiera examinando esa cuestión.

256. Varios miembros de la Comisión reconocieron los numerosos conflictos y problemas relacionados con la seguridad que se habían producido o se estaban produciendo en todo el mundo y que creaban un entorno difícil para las organizaciones y el personal, especialmente en los lugares de destino sobre el terreno. En su opinión, era necesario que el grupo de trabajo encargado de examinar los elementos relacionados con el trabajo sobre el terreno tuviera en cuenta las implicaciones de esos acontecimientos en las deliberaciones pertinentes. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, a falta de más información, era demasiado pronto para poder determinar si las condiciones sobre el terreno habían cambiado realmente desde el último examen amplio. Se acordó que la obtención de datos sería útil para realizar análisis basados en pruebas a este respecto.

257. La Comisión destacó la importancia de disponer de datos oportunos y fiables para garantizar un examen basado en datos y pruebas, y eso incluía contar con datos desglosados sobre los costos de los distintos elementos del paquete de remuneración para cada organización, como se indica en el párrafo 14 del anexo XXIX del presente informe. Estos datos también ayudarían a los grupos de trabajo a comprender mejor los problemas y facilitarían la formulación de propuestas. A ese respecto, la Comisión instó a las organizaciones a que facilitaran dichos datos oportunamente y agradeció las declaraciones hechas por algunas de las organizaciones presentes en las que se comprometían a facilitar todos los datos disponibles. Algunos miembros también subrayaron la importancia de la claridad y la especificidad a la hora de solicitar datos a las organizaciones. La Red de Recursos Humanos dijo que la Red estaba coordinando la labor con la secretaría de la CAPI para recopilar los datos de forma escalonada, ya que no se podían atender todas las solicitudes simultáneamente y era necesario utilizar un enfoque gradual. Algunos de los datos solicitados coincidían con los reunidos para otros informes periódicos que las organizaciones de todo el sistema presentaban a los órganos rectores, por lo que era necesario coordinar el proceso de reunión de datos con las organizaciones.

258. Los miembros de la Comisión expresaron diversas opiniones sobre las modalidades de trabajo flexibles, pero coincidieron en la pertinencia de examinar la cuestión, en particular con vistas a armonizar las implicaciones para la remuneración del trabajo a distancia fuera del lugar de destino. La Comisión observó que no existía una definición común de términos como el trabajo a distancia, el trabajo desde casa, el teletrabajo y las modalidades de trabajo flexibles, y que a veces esos términos se utilizaban indistintamente, lo que creaba confusión. Por ello, la Comisión convino en que sería útil disponer de un glosario de términos pertinentes para garantizar un entendimiento coherente y compartido de las cuestiones durante su examen. Algunos miembros de la Comisión afirmaron que cada grupo de trabajo debía considerar las implicaciones del trabajo a distancia para las prestaciones y los subsidios específicos que estaba examinando, por ejemplo, la adaptación de los ajustes del subsidio de educación y de las prestaciones por servicio en lugares de destino no aptos para familias y por condiciones de vida difíciles debía ser abordada por los respectivos grupos de trabajo encargados de examinar esos elementos.

259. Algunos miembros de la Comisión observaron que las modalidades de trabajo flexible podían ser un incentivo no financiero importante para hacer más atractivo el paquete de remuneración. Otros afirmaron que no se debían sobrestimar los beneficios del trabajo a distancia. En su opinión, si no existía un marco adecuado y un entorno de trabajo apropiado, el trabajo a distancia podía aumentar el estrés y ser contraproducente. En el caso del personal con hijos pequeños, la posibilidad de ofrecer ayudas para la educación preprimaria en el marco del plan del subsidio de educación podía aliviar parte del estrés asociado con el trabajo a distancia, como se había puesto de manifiesto durante la crisis de la COVID-19. A ese respecto, la Comisión convino en que era sumamente importante garantizar que la eficiencia y la productividad de las organizaciones no se vieran comprometidas en modo alguno y siguieran siendo consideraciones primordiales, lo que incluía garantizar que el personal estuviera plenamente implicado en la labor de la organización mientras trabajaba a distancia.

260. Un miembro de la Comisión dijo que la transición masiva al trabajo a distancia había sido una medida temporal en respuesta a la pandemia de COVID-19 y, por lo tanto, ya no era necesaria. Las organizaciones del régimen común podían volver a aplicar sus políticas de modalidades de trabajo flexibles utilizando los mismos criterios que habían seguido antes de la pandemia. Con respecto a la resiliencia institucional, indicó que se debía aprovechar la experiencia de las organizaciones internacionales en la formulación de sus políticas respectivas porque ello ayudaría a evitar la duplicación de esfuerzos. Ese miembro de la Comisión también propuso que se realizara una encuesta entre los Estados Miembros para determinar su satisfacción con el desempeño de las secretarías mientras trabajaban a distancia durante la pandemia. Algunos miembros de la Comisión también propusieron que se mejoraran los sistemas de control de la asistencia y se alentara al personal a trabajar presencialmente en las oficinas para poder responder a las solicitudes de los Estados Miembros y asegurar el cumplimiento efectivo del mandato encomendado a las organizaciones. Asimismo, se propuso realizar un estudio sobre las causas que llevaban al personal a optar por el trabajo a distancia con el fin de determinar si las políticas de diseño de espacios de trabajo abiertos podían influir en esa decisión.

261. En cuanto a la cuestión de la flexibilidad, varios miembros de la Comisión se mostraron partidarios de seguir estudiando la posibilidad de ampliar el pago piloto para los lugares de destino de las categorías D y E a otras categorías de lugares de destino, ya que de ese modo el personal tendría más opciones adaptadas a sus circunstancias particulares. Algunos miembros también opinaron que la posibilidad de incluir la educación preprimaria en el subsidio de educación no solo aumentaría la flexibilidad y las opciones, sino que podía contribuir al rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo. Varios miembros afirmaron que, en términos generales, cada grupo de trabajo debía ser creativo y examinar todos los diferentes elementos del paquete de remuneración con miras a aumentar la flexibilidad y las opciones, siempre que fuera factible y apropiado. Esos miembros consideraban que el aumento de las opciones del personal en el paquete remuneración podía contribuir a mejorar la satisfacción del personal sin generar aumentos significativos de los gastos.

262. La Comisión tomó nota de que el grupo de trabajo había examinado la forma de hacer que el paquete de remuneración fuera más inclusivo para el personal con discapacidad, y algunos miembros opinaron que el examen en curso era una oportunidad para destacar la labor del régimen común en ese importante ámbito. La Comisión acordó, en líneas generales, que cada uno de los otros grupos de trabajo revisara las prestaciones y los subsidios existentes (en relación con los familiares a cargo y el trabajo sobre el terreno) y examinara si se podían adaptar, y en qué medida, para apoyar mejor al personal con discapacidad. En las próximas etapas del proceso de examen, también se podrían estudiar otros aspectos, como la adaptación del

subsidio de alquiler para atender mejor las necesidades de alojamiento del personal con discapacidad. A ese respecto, era importante centrar la atención en las repercusiones para la remuneración y no tratar de reinventar el marco de políticas ya existente, como la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

263. En general, la Comisión estuvo de acuerdo en que se debían estudiar medidas no financieras para fomentar el multilingüismo. La Comisión señaló la importancia de seguir fomentando los principios del multilingüismo en el marco de su labor. Varios miembros de la Comisión consideraban que en los procesos de contratación era necesario resaltar la importancia de los requisitos de conocimientos de múltiples idiomas, lo que a su vez contribuía a la diversidad. Algunos miembros de la Comisión señalaron que no existía una definición oficial de multilingüismo en las organizaciones de las Naciones Unidas y que no parecía haber consenso entre los Estados Miembros en cuanto a la concesión de alguna ventaja por el conocimiento de un idioma oficial concreto. Por otra parte, algunos miembros de la Comisión señalaron que no todos los retos en materia de recursos humanos se podían resolver mediante el paquete de remuneración y que había otras políticas que podían ser más eficaces que los incentivos financieros para alcanzar determinados objetivos, como el multilingüismo y la movilidad del personal.

264. En cuanto a la remuneración con arreglo al desempeño, se observó que, según los resultados de la encuesta mundial del personal, los funcionarios no consideraban que su desempeño se recompensaba adecuadamente. Algunos miembros de la Comisión señalaron que el reconocimiento económico no era la única consideración para los empleados, y que ciertos estudios indicaban que había otros aspectos, como la autonomía y el reconocimiento de la experiencia y los objetivos, que eran más importantes. Un miembro de la Comisión indicó que las normas para la concesión de recompensas por desempeño excepcional se debían armonizar en todo el régimen común de las Naciones Unidas a fin de evitar que las organizaciones compitieran entre sí para la contratación de talentos. Los miembros de la Comisión también subrayaron la importancia de contar con sistemas de evaluación del desempeño que fueran fiables y de evitar los sesgos en la evaluación de la actuación profesional. Algunos subrayaron las medidas relativas a la gestión de la actuación profesional insatisfactoria que la CAPI había incluido en los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño (A/72/30, anexo VI) y la necesidad de que las organizaciones hicieran frente a la actuación insatisfactoria del personal, que repercutía negativamente en las organizaciones, y mejoraran la implicación de los funcionarios que tenían un desempeño satisfactorio.

265. La Comisión convino en que seguía siendo muy importante garantizar una comunicación efectiva sobre los elementos del actual paquete de remuneración (y sobre cualquier cambio posterior), tal y como se indicaba en el informe del grupo de trabajo.

Decisiones de la Comisión

266. La Comisión decidió tomar nota de los progresos realizados por el grupo de trabajo.

2. Informe del grupo de trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación

267. La primera reunión del grupo de trabajo 2 se celebró en Málaga (España) del 27 al 31 de mayo de 2024. El grupo estaba integrado por cinco miembros de la CAPI, seis miembros designados por las organizaciones del régimen común, un

representante de la JJE y dos miembros de cada una de las tres federaciones del personal, a saber, el CCISUA, la FICSA y la UNISERV.

268. El grupo de trabajo examinó las prestaciones relacionadas con la familia, incluidas la prestación por cónyuge a cargo, la prestación por progenitor sin cónyuge, la prestación por hijos a cargo, la prestación por hijos con discapacidad y la prestación por familiar secundario a cargo. Entre otras cosas, analizó su justificación, metodología y cuantía. El grupo también examinó los planes del subsidio de educación ordinario y del subsidio de educación especial y el tema de la educación y los cuidados en la primera infancia.

269. El grupo de trabajo convino en que las políticas favorables a la familia eran importantes para el personal y para el cumplimiento satisfactorio de los mandatos de las organizaciones. La mayoría de los participantes coincidieron en que las justificaciones de las prestaciones por familiares a cargo eran válidas. Al mismo tiempo, algunos participantes opinaron que era necesario estudiar más a fondo la intención de algunas de las prestaciones, en términos de claridad y coherencia. El grupo no detectó solapamientos entre las prestaciones por familiares a cargo, pero sí señaló algunos ámbitos en los que podía haber carencias y que se debían estudiar más a fondo. El grupo también convino en que el subsidio de educación ordinario estaba funcionando según lo previsto y recordó las mejoras que se habían introducido en el plan a raíz del último examen amplio. Se acordó que algunos aspectos del subsidio de educación ordinario, como el requisito de edad mínima y el límite máximo del subsidio de educación especial, se debían seguir examinando con miras a mejorarlos.

270. Las conclusiones del grupo de trabajo 2 se presentan en el anexo XXX del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

271. La Red de Recursos Humanos recordó que, debido a la naturaleza de la administración pública internacional, el servicio en el sistema de las Naciones Unidas suponía la renuncia a la cobertura de los sistemas nacionales y regionales de seguridad social, así como a la posibilidad de beneficiarse de las estructuras de apoyo familiar y comunitario tradicionalmente disponibles. Por lo tanto, hizo hincapié en la importancia de contar con unas prestaciones por familiares a cargo adecuadas que facilitarían la atracción y retención de personal, así como la ejecución eficaz de los programas por parte de las organizaciones. La Red aguardaba con interés la continuación de las deliberaciones sobre el tema, pero consideraba que, en general, las prestaciones funcionaban bien. En su opinión, cualquier cambio en esas prestaciones debía impulsar las medidas en favor de la paridad de género, el rejuvenecimiento de la plantilla y la inclusión de la discapacidad para el personal y sus familiares. La Red puso la prestación por familiar secundario a cargo como ejemplo de una situación en la que se debían tener en cuenta una gran diversidad de perspectivas y entornos culturales, porque era un asunto que se veía afectado por la opinión y noción de cada participante sobre la familia, la comunidad y las expectativas en cuanto a la prestación de cuidados. La Red también recordó las deliberaciones del grupo de trabajo 2 sobre la necesidad de encontrar soluciones para las situaciones en algunos lugares de destino en los que los gastos que los funcionarios tenían que sufragar de su propio bolsillo para el cuidado de niños pequeños eran desproporcionadamente elevados, sobre todo en comparación con la remuneración del personal en determinadas categorías. Lo mismo ocurría en todo el mundo con los gastos educativos de los niños con discapacidad, lo que apuntaba a una clara necesidad de velar por que las disposiciones del subsidio de educación especial reflejaran la realidad actual. La Red se mostró de acuerdo con las recomendaciones del grupo de trabajo 2 para su labor futura.

272. La FICSA hizo hincapié en la importancia de tener en cuenta las necesidades y motivaciones del personal y pidió a las organizaciones que asumieran responsabilidades con respecto a las familias, que eran una fuente de energía, motivación y creatividad para los funcionarios. La FICSA reconoció que, según se había constatado, los elementos existentes del paquete de remuneración relacionados con la familia y los familiares a cargo eran sólidos y no tenían solapamientos entre sí. A ese respecto, dijo que la prestación por familiar secundario a cargo era esencial para el personal con una composición familiar diversa, porque proporcionaba importantes beneficios para la familia y generaba buena voluntad. La FICSA expresó preocupación por el hecho de que la prestación por hijos a cargo no se hubiera actualizado en más de una década y, por tanto, resultara inadecuada con el paso del tiempo. La FICSA era partidaria de una revisión escalonada de los costos para garantizar que la prestación siguiera siendo pertinente y eficaz sin imponer una carga excesiva a los presupuestos de las organizaciones. La FICSA observó la tendencia hacia una escolarización más temprana de los niños en programas de educación formal y destacó su importancia como prestación social, ya que el desarrollo en la primera infancia era crucial para la salud y el crecimiento general de los niños. La FICSA consideraba que la integración de esa prestación en el subsidio de educación podía erosionar la eficacia del subsidio y repercutir en las oportunidades de educación terciaria, sobre todo para el personal del Sur Global, donde el acceso a la educación superior solía estar limitado por estrictos requisitos de admisión, como la necesidad de presencia física en el país durante varios años. La contención de costos era un parámetro importante en el actual examen amplio, pero la federación no estaba convencida de que se diera la misma importancia al valor que los miembros del personal concedían a la prestación.

273. El CCISUA recordó que las prestaciones por familiares a cargo tenían por objeto sustituir las prestaciones sociales que los funcionarios de las Naciones Unidas no recibían de sus propios países y que el grupo de trabajo no había detectado ningún solapamiento entre esas prestaciones. El CCISUA afirmó que el subsidio de educación ordinario tenía por objeto ayudar al personal expatriado a compensar los gastos educativos más elevados a que se enfrentaban y reflejaba, por ejemplo, el hecho de que para los niños que residían fuera de su país de origen o que no tenían la nacionalidad del país anfitrión la matrícula en la escuela o la universidad podía ser mucho más cara. Además, algunos países no aceptaban a los niños que hubieran cursado estudios en otros lugares, por lo que ese apoyo era absolutamente necesario. Para mantener la continuidad de la enseñanza y facilitar al mismo tiempo la rotación del personal, la federación consideraba importante también que se restableciera la suma fija para gastos de internado para los lugares de destino de la categoría H, más allá de las excepciones contempladas que a veces eran difíciles de obtener. Por otro lado, los Gobiernos solían conceder ayudas para el cuidado de los niños en edad preescolar, con el fin de que ambos progenitores pudieran seguir trabajando tras agotar la licencia parental, y esas ayudas eran especialmente relevantes en los lugares donde las guarderías eran caras. En cuanto a la opción de que los funcionarios pudieran elegir entre una ayuda para el cuidado de los niños en edad preescolar o el subsidio de educación para estudios universitarios, el CCISUA consideraba que esa opción no resolvería el problema real de los padres de niños pequeños que trabajaban en algunos lugares de destino caros y necesitaban servicios de guardería, que no estaban cubiertos por el subsidio de educación, y dijo que era injusto esperar que los funcionarios de categorías inferiores tomaran una decisión como esa para el futuro, especialmente los que podían rotar a puestos sobre el terreno más adelante en sus carreras. Con respecto al subsidio de educación especial para niños con discapacidad, la federación opinaba que se debía aumentar su cuantía para tener en cuenta el hecho de que la educación especial en algunos países era mucho más cara que en otros y que los niños con necesidades especiales tenían muy pocas instituciones entre las que

elegir. En cuanto a la prestación por familiar secundario a cargo, el CCISUA señaló que no se trataba de una prestación “gratuita” para los funcionarios, porque estos debían justificar que contribuían económicamente a los ingresos del progenitor, y que su valor, a pesar de ser un importe monetario mínimo, residía en el hecho de que permitía a los funcionarios ocuparse de un progenitor contratando un seguro médico o, en los casos en que era posible trasladando a ese familiar secundario al lugar de destino. El CCISUA tomó nota de la decisión de abordar las lagunas relacionadas con los colegas con discapacidad y los familiares a cargo con discapacidad y compartió una serie de medidas, que habían sido propuestas por un grupo de colegas con discapacidad o cuidadores de niños con discapacidad, y pidió que estas medidas se debatieran en las futuras deliberaciones de todos los grupos de trabajo, ya que era un tema de carácter transversal.

274. La UNISERV puso de relieve que, en un entorno multicultural con una plantilla diversa, como era el caso del régimen común de las Naciones Unidas, una persona a cargo podía ser no solo un hijo o un progenitor, sino también alguna otra persona sobre la que un funcionario tuviera responsabilidades de cuidado o financieras. La UNISERV afirmó que la prestación por familiar secundario a cargo debía estar disponible para cualquier familiar a cargo siempre que se probaran el carácter dependiente de esa persona y la responsabilidad asumida por el funcionario, hasta un máximo razonable. La UNISERV expresó su preocupación por el hecho de que, a pesar de la multitud de revisiones de la prestación por hijos a cargo, seguía habiendo dudas sobre su metodología, y dijo que las consecuencias financieras no debían ser la justificación para no actualizar la cuantía. La UNISERV propuso que se adoptara un enfoque gradual, una vez que se fijara el nuevo monto de referencia, con el fin de mitigar las repercusiones financieras del aumento de la cuantía. Asimismo, dijo que el personal dependía en gran medida del subsidio de educación, algo que estaba corroborado por las observaciones formuladas por los funcionarios. Además, la federación creía que era absolutamente necesario someter el subsidio de educación especial a un análisis más profundo cuanto antes, porque había decenas de funcionarios que se veían obligados a pagar de su bolsillo más de 40.000 dólares para cubrir las necesidades de educación especial de sus hijos con discapacidad. Debido al estancamiento de la situación, esos funcionarios solían tomar la devastadora decisión de educar a esos hijos en casa o repatriarlos. En cuanto a la posibilidad de dar al personal la “opción modular” de recibir ayuda para el cuidado de los niños en la primera infancia o bien el subsidio de educación para estudios terciarios, la UNISERV expresó su total rechazo a la idea de ofrecer al personal esa “opción” imposible porque daría lugar a consecuencias discriminatorias, entre otras cosas, en función de los costos o la dificultad de las condiciones en el lugar de destino, el país de origen y la lengua materna del funcionario, los recursos económicos personales, y la edad y la categoría del puesto en el momento de la incorporación al servicio. La UNISERV expresó preocupación porque, al dar al personal la opción de sustituir el subsidio de educación para estudios terciarios por la ayuda para el cuidado de los niños en la primera infancia, se plantearían riesgos y responsabilidades legales para las organizaciones en relación con el personal y ello podía empujar al personal a sacrificar las perspectivas de educación superior de sus hijos.

275. La Comisión recordó el énfasis que había puesto el grupo de trabajo en la necesidad de prestar apoyo a las familias. Reiteró que el bienestar de las familias del personal era un elemento importante para la contratación y la retención, así como para el desempeño. Además, las cuestiones relacionadas con la familia afectaban a la capacidad del personal para cumplir los mandatos de sus organizaciones. El apoyo a las familias también se había señalado como un asunto importante en relación con otros temas del programa, como las prestaciones sobre el terreno, examinadas por el grupo de trabajo 3, y las cuestiones de la diversidad de género.

276. La Comisión tomó nota de que el grupo de trabajo 2 no había detectado solapamientos en las prestaciones por familiares a cargo, aunque algunos de sus miembros señalaron que la ausencia de solapamientos no significaba que fueran eficientes y eficaces, y que ello no impedía que el grupo introdujera revisiones en esas prestaciones para tener en cuenta el entorno cambiante en el que el personal trabajaba en la actualidad. La Comisión también tomó nota de que el grupo de trabajo 2 había detectado algunas posibles lagunas en la cobertura del grupo de prestaciones por familiares a cargo. Algunos miembros de la Comisión consideraban que las lagunas detectadas por el grupo ponían de manifiesto la necesidad de establecer prioridades y tomar decisiones difíciles, teniendo en cuenta la realidad presupuestaria y política, y recordaron que dos de los principios básicos del examen amplio en curso eran la contención general de los costos y la sostenibilidad. A ese respecto, sugirieron que el grupo de trabajo 2 adoptara un enfoque pragmático y creativo a la hora de revisar las prestaciones, dando prioridad a las cuestiones más importantes, y que propusiera opciones para el paquete de remuneración con respecto a los elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación. Al mismo tiempo, la Comisión reiteró la importancia de tener en cuenta todos los parámetros y objetivos establecidos para su examen del paquete de remuneración.

277. Algunos miembros de la Comisión plantearon la cuestión de hasta qué punto era responsabilidad de una organización proporcionar apoyo a las familias de su personal. En ese contexto, se reconoció que las Naciones Unidas no solo eran un empleador, sino también un sustituto del Estado, y que apoyaban a sus funcionarios porque, debido a su empleo en las Naciones Unidas, estos habían perdido el derecho a sus prestaciones nacionales.

278. Algunos miembros de la Comisión dijeron que la Comisión podía estar orgullosa de las generosas prestaciones familiares que formaban parte del paquete de remuneración actual, pero que había que mantener un equilibrio entre lo que se podía lograr con los recursos financieros disponibles y el apoyo al personal. Otros miembros opinaron que la Comisión tenía ante todo la responsabilidad de evaluar, desarrollar y recomendar condiciones de servicio adecuadas para el personal, incluidas políticas favorables a la familia, mientras que la Asamblea General, en su calidad de órgano rector, era la que decidía si esas recomendaciones se debían aplicar.

279. En general, la Comisión estaba de acuerdo con que las prestaciones familiares eran pertinentes y necesarias. No obstante, algunos miembros dijeron que había que aclarar mejor las justificaciones de esas prestaciones para que todos los interesados pudieran comprenderlas plenamente. La Comisión observó que las metodologías de la prestación por cónyuge a cargo o por progenitor sin cónyuge y de la prestación por hijos a cargo eran diferentes, pero cada una de ellas estaba justificada, aunque las justificaciones específicas se podían aclarar más. La prestación por cónyuge a cargo o por progenitor sin cónyuge había surgido de la anterior escala de sueldos básicos para funcionarios con familiares a cargo (que estaba basada en la de la administración pública utilizada como referente) y se había reconocido como una prestación aparte tras el establecimiento de la escala unificada a raíz del último examen amplio del paquete de remuneración. Por otro lado, la prestación por hijos a cargo había sido históricamente una prestación separada basada en la media de las prestaciones nacionales por hijos a cargo y las deducciones impositivas correspondientes en un determinado grupo de países. La Comisión estuvo de acuerdo en que la prestación por cónyuge a cargo o por progenitor sin cónyuge funcionaba bien conforme estaba diseñada.

280. En cuanto a la prestación por hijos a cargo, a la Comisión le seguía preocupando que su cuantía no hubiera aumentado en más de una década, pese a que la Comisión

había revisado y perfeccionado la metodología para el cálculo, incluso mediante un examen detallado de la viabilidad de aplicar un enfoque basado en el nivel de recursos. Teniendo en cuenta el prolongado período transcurrido desde la última actualización de la cuantía de esa prestación, algunos miembros de la Comisión subrayaron que la cuantía vigente ya no era adecuada. Además, la Asamblea General había decidido aumentar únicamente la prestación por hijos con discapacidad, lo que la había desvinculado de la prestación básica. La Comisión consideraba importante que esa relación se restableciera lo antes posible.

281. En el contexto de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad²⁰, el grupo de trabajo 2 también había considerado importante examinar los costos adicionales de un cónyuge con discapacidad y de un funcionario con discapacidad, y estudiar la conveniencia de añadir prestaciones adicionales para esos casos, porque eran situaciones que no se atendían en la actualidad. Se señaló que en el Estrategia se instaba a crear un entorno propicio en el que las personas con discapacidad pudieran participar plena y eficazmente en igualdad de condiciones con los demás. En el indicador 13 de la Estrategia se instaba a incluir en las políticas y estrategias de empleo y recursos humanos disposiciones para atraer, contratar y retener a personas con discapacidad y para promover sus perspectivas de carrera. En opinión de la Comisión, era importante que los tres grupos de trabajo consideraran los elementos del paquete de remuneración en ese contexto.

282. Con respecto a la prestación por familiar secundario a cargo, un miembro de la Comisión mencionó que, según un informe reciente de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2023/9), en algunas organizaciones (9 de 26) un familiar secundario a cargo de un funcionario tenía derecho a la cobertura del plan del seguro médico del funcionario. En ese informe, la Dependencia había recomendado que se desvincularan esas prestaciones. Ese mismo miembro de la Comisión señaló también que otras organizaciones internacionales no tenían una prestación similar por familiares secundarios a cargo, con la excepción de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, que solo la concedía en el caso de un progenitor con discapacidad. Varios miembros de la Comisión dijeron que se debían revisar los criterios para tener derecho a las prestaciones, en particular teniendo en cuenta la medida en que los sistemas nacionales ofrecían prestaciones similares.

283. La Comisión tomó nota de las revisiones que se habían introducido en el subsidio de educación ordinario en el marco del anterior examen amplio del paquete de remuneración. Según la evaluación realizada por la Comisión en 2021, a petición de la Asamblea General, esas revisiones habían dado lugar a un régimen más sencillo y racionalizado y se habían logrado ahorros adicionales para las organizaciones gracias a las disposiciones relativas a la reducción de los gastos admisibles, la suma fija para gastos de internado y los viajes relacionados con el subsidio de educación. Además, se recordó que el anterior plan del subsidio de educación había estado sujeto a un efecto circular debido al mecanismo de ajuste, que se activaba en parte en función de las cuantías de reembolso solicitadas. Sin embargo, ese efecto potencial ya no existía porque, según la metodología vigente, los ajustes estaban basados exclusivamente en las variaciones de los derechos de matrícula.

284. Teniendo en cuenta que el personal que trabajaba en los lugares de destino de la categoría H ya no tenía derecho a recibir la suma fija para gastos de internado y que esta solo se concedía a los niños internos en escuelas primarias y secundarias ubicadas en un lugar diferente del lugar de destino de los padres, las federaciones del personal dijeron que esa suma debería ponerse otra vez a disposición de todo el personal, como había sido el caso con arreglo al plan anterior. Aunque en el plan actual se podían

²⁰ Véase www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_english.pdf.

hacer ciertas excepciones para que el personal que trabajaba en lugares de destino de la categoría H pudiera recibir la suma fija para gastos de internado, a discreción del jefe ejecutivo correspondiente, en opinión de las federaciones del personal el procedimiento para obtener esa autorización podía ser un obstáculo para la movilidad del personal. No obstante, la Comisión opinó que no era oportuno restablecer la suma fija para gastos de internado en todos los lugares de destino en ese momento. Teniendo en cuenta que en el anterior examen amplio esa prestación se había limitado al personal que trabajaba sobre el terreno con el objetivo específico de incentivar la movilidad del personal hacia puestos sobre el terreno, la Comisión no veía motivos para cambiar de postura.

285. La Comisión recordó que el grupo de trabajo 1 había examinado las implicaciones del trabajo a distancia en materia de remuneración. A ese respecto, se observó que había diferencias entre las organizaciones en cuanto al ajuste de las disposiciones del subsidio de educación para los casos de funcionarios que trabajaban a distancia fuera del lugar de destino. Por lo tanto, se propuso que el grupo de trabajo 2 estudiara esa cuestión centrándose especialmente en la armonización del mecanismo de ajuste para todas las organizaciones.

286. Se informó a la Comisión sobre la tendencia a la disminución de la edad de escolarización obligatoria observada en muchos países del mundo. Teniendo en cuenta la atención prestada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 a asegurar el acceso a servicios de calidad en materia de atención y desarrollo en la primera infancia, era de esperar que esa tendencia continuara y que diera lugar a un aumento en el número de solicitudes de reembolso por gastos de escolarización de los niños con arreglo al requisito actual sobre la edad mínima. En este contexto, se acordó que el grupo de trabajo 2 tendría en cuenta esos acontecimientos y examinaría la cuestión más a fondo.

287. Se expresaron diversas opiniones sobre el tratamiento de la educación o el cuidado de los niños en la primera infancia. Algunos miembros de la Comisión opinaban que la educación o el cuidado de los niños en la primera infancia no se debían considerar en el marco del plan del subsidio de educación, sino que se debían tratar como una prestación social y que, por tanto, dicha prestación no se debía limitar al personal expatriado. Teniendo en cuenta el elevado costo del cuidado de los niños en la primera infancia en algunos lugares de destino, se expresó preocupación por cómo esa situación podía afectar a la capacidad de las organizaciones para atraer a funcionarios en los casos en que estos no pudieran sufragar el costo de la educación o el cuidado de los niños en la primera infancia y decidieran marcharse del lugar de destino o separarse del servicio en la organización. A este respecto, el PNUD indicó que las funcionarias con hijos pequeños tendían a separarse del servicio y no reincorporarse al trabajo debido a ese problema. Como se marchaban antes de llegar a las categorías superiores, eso daba lugar a una desigualdad en el equilibrio de género en esas categorías, mientras que en los niveles inferiores se había alcanzado más o menos la igualdad de género. Por lo tanto, se sugirió que el grupo de trabajo 2 estudiara formas de mitigar el impacto sobre la capacidad de las organizaciones para atraer y retener personal, en particular en los niveles inferiores, en esos lugares de destino.

288. Otros miembros consideraban que la educación preprimaria se debía tratar en el contexto del subsidio de educación, en particular permitiendo a los funcionarios elegir entre solicitar el subsidio para la educación de sus hijos en el nivel preescolar o en el nivel terciario, o elegir dividirlo entre esos niveles. En ese contexto, se recordó que uno de los parámetros aplicables para el examen amplio en curso era la mejora de la flexibilidad del paquete de remuneración. No obstante, las federaciones del personal expresaron preocupación por el hecho de que el personal no podía prever dónde iba a

estar prestando servicio cuando sus hijos alcanzaran la edad de la enseñanza superior. Por ello, consideraban injusto que se les impusiera la obligación de tomar decisiones de ese tipo en las primeras etapas de su carrera. Con respecto a esa cuestión, la Red de Recursos Humanos declaró que, en la presente etapa, las organizaciones estaban abiertas a examinar más a fondo todas las propuestas y que ese examen debía tener como objetivo abordar las cuestiones planteadas, incluida la mejora de las opciones a disposición del personal. Dada la importancia del subsidio de educación para el buen funcionamiento de una fuerza de trabajo integrada por personal expatriado con movilidad global, se subrayó que cualquier decisión debía estar basada en un análisis exhaustivo. La Comisión también estuvo de acuerdo con el grupo de trabajo 2 en que se necesitaba más información en esa etapa para poder realizar un análisis objetivo sobre la viabilidad y la utilidad de considerar la educación preprimaria como una opción dentro del plan del subsidio de educación o en cualquier otra forma.

289. Un miembro de la Comisión señaló el problema del impacto de la fluctuación de los tipos de cambio sobre los reembolsos concedidos en el marco del plan del subsidio de educación en los países que tenían una tasa de inflación elevada y tipos de cambio extraoficiales que podían ser muy diferentes de los publicados por la Tesorería de las Naciones Unidas. Recordó que se había detectado un caso de sobrepago significativo a un funcionario en uno de esos países, y dijo que podía tratarse de un problema sistémico en el plan del subsidio de educación y que cabía la posibilidad de que se hubieran producido otros casos similares y no se hubieran detectado. Algunos miembros de la Comisión sugirieron que el grupo de trabajo 2 estudiara posibles medidas para prevenir incidentes similares.

290. La Comisión subrayó la importancia de disponer de datos oportunos y fiables para poder realizar un examen basado en datos y pruebas. En consecuencia, propuso que cada organización facilitara anualmente, por conducto de la Red de Recursos Humanos, datos desglosados sobre los siguientes elementos de la remuneración: la prestación por cónyuge a cargo, la prestación por hijos a cargo, la prestación por hijos con discapacidad, la prestación por familiar secundario a cargo, el subsidio de educación ordinario y el subsidio de educación especial. Estos datos ayudarían a la Comisión a formular propuestas mejor fundamentadas.

Decisiones de la Comisión

291. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los progresos realizados por el grupo de trabajo 2;
- b) Recordar los parámetros, objetivos, criterios y premisas que se habían acordado previamente para el examen, y solicitar al grupo de trabajo 2 que le presentara propuestas y opciones para responder a todos ellos;
- c) Solicitar al grupo de trabajo 2 que tuviera en cuenta las cuestiones planteadas en las deliberaciones de la Comisión;
- d) Pedir a las organizaciones que proporcionen a la secretaría de la CAPI, por conducto de la Red de Recursos Humanos, estimaciones de los gastos desglosados para cada uno de los elementos del paquete de remuneración examinados por el grupo de trabajo 2 antes de la próxima ronda de reuniones del grupo de trabajo en 2025, con el fin de poder adoptar decisiones informadas;
- e) Recomendar a la Asamblea General que solicite a las organizaciones bajo su supervisión que informen regularmente a la CAPI antes de su período de sesiones de verano sobre los montos (en dólares de los Estados Unidos) que hayan gastado el año anterior en los elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo,

incluido el subsidio de educación y otros derechos, en consonancia con el ciclo presupuestario, con el fin de apoyar la adopción de decisiones fundamentadas;

f) Reiterar su propuesta a la Asamblea General de que se lleve a cabo un examen amplio del paquete de remuneración cada 10 años, con el fin de garantizar un ciclo de examen efectivo y eficaz en función de los costos.

3. Informe del grupo de trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno

292. La primera reunión del grupo de trabajo 3 se celebró en Cracovia (Polonia) del 20 al 24 de mayo de 2024. El grupo estaba integrado por cinco miembros de la CAPI, seis miembros designados por las organizaciones del régimen común, un representante de la JJE y dos miembros de cada una de las tres federaciones del personal, a saber, el CCISUA, la FICSA y la UNISERV.

293. Los miembros del grupo de trabajo examinaron la justificación y la finalidad de todos los elementos del paquete de remuneración relacionados con el servicio sobre terreno y consideraron posibles ámbitos que se deberían someter a un examen ulterior. Además, el grupo de trabajo examinó los resultados de la encuesta mundial del personal de la CAPI que se referían a los elementos relacionados con el servicio en los lugares de destino sobre el terreno. El grupo de trabajo escuchó también las observaciones de las organizaciones representadas en su seno sobre los problemas que enfrentaban en relación con el servicio sobre el terreno. Para presentar al grupo de trabajo un ejemplo de gran movilidad en lugares de destino sobre el terreno con condiciones más o menos difíciles, se invitó a una funcionaria del ACNUR que había trabajado en algunos de los lugares de destino más difíciles del mundo durante una parte importante de su carrera a que contara su experiencia.

294. El grupo de trabajo, sobre la base de sus deliberaciones, opinó en general que la justificación de cada uno de los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno era sólida y que no se apreciaban solapamientos en esa etapa. No obstante, algunos participantes se mostraron prudentes y subrayaron la importancia de mantener abiertas todas las opciones con miras a examinar el paquete de forma holística y encontrar posibles opciones para lograr una mayor simplificación o racionalización, o para paliar las lagunas que existieran, a medida que el grupo de trabajo avanzara en su labor. El grupo de trabajo hizo hincapié también en el papel que desempeñaba en el examen de las repercusiones del trabajo a distancia por períodos limitados, incluidos los ajustes de los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno que pudieran ser necesarios en los períodos en que el personal trabajara a distancia lejos de su lugar de destino oficial. Esos ajustes garantizarían la armonización en todo el régimen común sobre estas cuestiones.

295. Las conclusiones del grupo de trabajo se presentan en el anexo XXXI del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

296. La Red de Recursos Humanos tomó nota del informe del grupo de trabajo y apreció la manera profesional, abierta y constructiva en que se había celebrado la reunión, y reconoció la importancia crítica de la prestación de servicios en los lugares de destino sobre el terreno, incluidos los más difíciles, para la labor de las organizaciones del régimen común al servicio de los Estados Miembros. Esas circunstancias imponían a menudo grandes exigencias al personal y a sus familias. El informe recogía las posiciones de las organizaciones al respecto. La Red opinó que los resultados de la encuesta mundial del personal realizada por la CAPI en 2023 confirmaban que el plan actual de prestaciones por movilidad y condiciones de vida

difíciles era una herramienta adecuada para fomentar la movilidad y el servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Cualquier modificación de las disposiciones debía garantizar que siguiera siendo así, teniendo en cuenta varias tendencias globales generales, entre ellas: el aumento constante de los lugares de destino de la categoría E con arreglo a la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida en los que se concedía la prestación por peligrosidad, debido al aumento de las tensiones políticas y las crisis humanitarias; las expectativas diferentes de las generaciones jóvenes que se incorporaban a la fuerza de trabajo, que debían tenerse en cuenta en los esfuerzos de rejuvenecimiento; y la evolución de las prácticas de remuneración y empleo de los organismos nacionales de asistencia para el desarrollo y del sector privado en esos lugares de destino, lo que a menudo reducía la ventaja competitiva que las disposiciones del sistema de las Naciones Unidas podían haber tenido en el pasado. Las organizaciones no dependían exclusivamente de los incentivos económicos para fomentar la movilidad y el servicio en los lugares de destino sobre el terreno, sino que utilizaban para ello una gran variedad de medidas. Por ejemplo, las organizaciones prestaban una gran atención a mitigar el impacto de la separación del personal de sus familias en circunstancias difíciles. Esto era especialmente importante en los lugares de destino que no habían sido designados no aptos para familias por razones de seguridad, pero en los que a menudo las condiciones de vida impedían a los funcionarios instalarse en ellos con su familia.

297. La Red también puso de relieve que, debido al carácter cambiante e inestable de la situación de la seguridad en algunos lugares de destino, la designación de esos lugares como no aptos para familias por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas podía producirse en poco tiempo. Esta volatilidad obligaba a las organizaciones a actuar con rapidez, y la Red aguardaba con interés las futuras deliberaciones del grupo de trabajo para estudiar soluciones prácticas que aumentaran la estabilidad en los lugares aptos para familias y que fueran viables para las organizaciones desde el punto de vista administrativo y financiero. La Red hizo hincapié en la necesidad de mantener la competitividad para atraer y desplegar personal en los lugares de destino sobre el terreno. A ese respecto, recordó los debates mantenidos durante la reunión del grupo de trabajo sobre el aumento de los problemas para la contratación y retención de personal en los lugares de destino de las categorías D y E, y también cada vez más en los de la categoría C, especialmente teniendo en cuenta los objetivos de diversidad geográfica y de género. La continuación de los incentivos financieros de la movilidad geográfica seguía siendo un elemento crucial en los esfuerzos de las organizaciones por cumplir los mandatos de los Estados Miembros sobre el terreno. La Red informó a la Comisión de que las organizaciones estaban trabajando para proporcionar datos pertinentes y análisis claros, en consonancia con lo acordado por el grupo de trabajo.

298. La FICSA elogió los esfuerzos realizados para coordinar las actividades del grupo de trabajo y el espíritu con el que se habían llevado a cabo. La FICSA subrayó la importancia de que todos los interesados presentaran sus puntos de vista y sus motivaciones para llegar a una solución no partidista. Aunque se mantenían firmes en su rechazo de cualquier nueva erosión de las condiciones de servicio sobre el terreno, las federaciones del personal apreciaban la forma abierta y franca con que se habían llevado a cabo las deliberaciones y el modo en que se habían presentado las realidades políticas durante las sesiones. La FICSA señaló que la periodicidad del examen del paquete de remuneración no debía ser tan frecuente, porque imponía cargas administrativas y financieras innecesarias a todo el régimen común y sus Estados Miembros. A ese respecto, propuso como ciclo de examen óptimo uno de entre 10 y 15 años, con el fin de garantizar la previsibilidad, flexibilidad y pertinencia y al mismo tiempo favorecer la planificación estratégica a largo plazo. La FICSA hizo suyas las conclusiones del grupo de trabajo 3 de que los elementos del paquete de

remuneración relacionados con el servicio sobre el terreno eran sólidos y no se detectaba en ellos ningún solapamiento, y elogió su análisis exhaustivo y la claridad de sus recomendaciones. La FICSA apoyó el plan de crear un equipo de tareas técnico en el marco del Grupo de Trabajo encargado de Examinar las Condiciones de Vida y de Trabajo en Lugares de Destino fuera de la Sede, y reafirmó su compromiso de unirse a ese equipo de tareas y de contribuir activamente a su labor.

299. La FICSA se opuso firmemente a la introducción de incentivos no financieros para recompensar al personal por la dificultad de las condiciones de vida o la movilidad, y expresó preocupación porque esos cambios podían afectar negativamente a los Estados Miembros y reducir la motivación del personal y su disposición a trabajar en lugares difíciles y remotos. La FICSA hizo hincapié en la importancia de mantener los incentivos económicos, ya que el 44 % de los funcionarios habían indicado que las prestaciones y los subsidios actuales eran la principal razón para seguir prestando servicios en las Naciones Unidas. La FICSA expresó su firme apoyo a la continuación del programa piloto en los lugares de destino de las categorías D y E, destacando la flexibilidad y las ventajas que ofrecía al personal para mantener los vínculos familiares sin dejar de ser productivo. La FICSA creía que se debían celebrar más debates sobre las conclusiones del grupo de trabajo 3 para garantizar la adopción de decisiones bien fundamentadas que tuvieran en cuenta las diversas perspectivas y necesidades del personal de las Naciones Unidas, haciendo hincapié en la inclusividad y en la necesidad de tener una imagen correcta de la realidad que enfrentaban los funcionarios afectados. Por último, la FICSA reiteró su compromiso de seguir trabajando para mejorar las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas, agradeció los esfuerzos que estaban realizando la Comisión y su secretaría y dijo que aguardaba con interés la continuación de ese diálogo productivo.

300. El CCISUA señaló que el grupo de trabajo era un foro importante, que propiciaba debates productivos y una mejor comprensión de los retos que enfrentaban los colegas sobre el terreno y las dificultades que tenían las organizaciones para atraer personal a esos lugares. En opinión del grupo de trabajo, no había solapamiento entre los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno, como había indicado la secretaría. El CCISUA destacó las siguientes lecciones clave: las Naciones Unidas habían contado históricamente con empleados altamente cualificados y multilingües que ponían el servicio a la organización y a sus objetivos por encima de sí mismos, de sus familias, de las carreras de sus cónyuges y, en algunos casos, por encima de la posibilidad de tener hijos, su seguridad personal y su propia salud mental. Para esa generación de trabajadores incansables, el régimen común de las Naciones Unidas era uno de los empleadores con mejor remuneración en el momento de su contratación para trabajar sobre el terreno. El número de miembros de esa generación se había ido reduciendo, pero todavía se podía seguir contando con el apoyo de los que estaban en activo si sus prestaciones no se recortaban aún más.

301. Sin embargo, para la nueva generación, había otros empleadores, como la Fundación Bill y Melinda Gates, DAI Global, LLC, Chemonics, la Agencia Alemana de Cooperación Internacional, el Foro Económico Mundial y el Tony Blair Institute for Global Change, que ofrecían paquetes comparables o mejores y oportunidades de cambio significativo y atraían a talentos tanto de países desarrollados como en desarrollo. El CCISUA observó que las generaciones más jóvenes valoraban no solo una buena remuneración, sino también un buen empleador, la conciliación de la vida laboral y personal y las modalidades de trabajo flexibles, y que esos aspectos eran cruciales para atraerlos a puestos de trabajo sobre el terreno. El informe ponía de manifiesto que, a pesar de que la encuesta indicaba que el personal existente podía no tener muchas alternativas de empleo, el nuevo personal sí las tenía, lo que exigía la introducción de mejoras en el paquete de remuneración. El paquete para el servicio

sobre el terreno debía ser lo suficientemente atractivo como para atraer a los mejores profesionales de las sedes hacia el terreno, lo que incluía ofrecer al personal la opción de llevar consigo a sus familias, ampliar el programa piloto en los lugares de las categorías D y E a todos los lugares de destino sobre el terreno, y revisar los lugares en los que se pagaba la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (la seguridad no debía ser el único factor a tener en cuenta, ya que algunos lugares de destino podían no ser aptos para familias por otros motivos). El marco de descanso y recuperación también se debía revisar, teniendo en cuenta las cuestiones de salud mental y de períodos de licencia adecuados, en consonancia, por ejemplo, con las políticas del Servicio Europeo de Acción Exterior y de Alemania. En opinión del CCISUA, las organizaciones debían incentivar al personal para que se trasladara de las sedes al terreno y viceversa, restableciendo el incentivo por movilidad para los lugares de destino de la categoría H. Además, se debían revisar los lugares de destino clasificados en la categoría A a los efectos del pago de la prestación por condiciones de vida difíciles, ya que algunos de ellos requerían evacuación médica y carecían de bienes básicos. El CCISUA hizo hincapié en que atraer a los mejores y más brillantes miembros de la generación más joven para trabajar en las Naciones Unidas y en puestos sobre el terreno, a menudo en contextos inestables, era un reto importante que requería un sistema de remuneración y apoyo que fuera sólido y atractivo.

302. La UNISERV dijo que la primera reunión sobre el paquete de prestaciones sobre el terreno había sido constructiva y detallada, y que lo tratado en ella afectaba a los colegas que servían a las Naciones Unidas y a las personas más vulnerables del mundo. La UNISERV señaló que los entornos sobre el terreno se habían deteriorado considerablemente desde el último examen, por lo que era necesario actualizar los subsidios y las prestaciones para que esos colegas pudieran contribuir plenamente, preservar su salud y seguridad y mantener los vínculos con sus seres queridos. La UNISERV destacó varias cuestiones prioritarias debatidas en la primera reunión del grupo de trabajo. La federación acogió con beneplácito el establecimiento de un equipo de tareas técnico para examinar las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno, en particular los factores de la salud y la educación. La UNISERV hizo hincapié en que el proyecto piloto para los lugares de destino de las categorías D y E no designados como no aptos para familias aportaba flexibilidad, por lo que apoyaba su expansión general, ya que ello no aumentaría los gastos totales y reduciría posibles riesgos y obligaciones. La estabilidad del personal y sus familias era esencial. Por ello, la UNISERV instó a que se ampliara cuanto antes la prestación de vacaciones más frecuentes en el país de origen, al menos a los lugares de destino de la categoría C, y que se restableciera el lugar de asignación administrativa. Esas medidas reforzarían los vínculos familiares y mitigarían problemas como la repatriación de familias de lugares de destino designados como no aptos para familias, con lo que contribuirían también a alentar a más mujeres y progenitores a aceptar puestos en lugares de destino de las categorías D y E.

303. Con respecto a la prestación por peligrosidad, la UNISERV dijo que las evaluaciones de la seguridad eran demasiado limitadas y no tenían en cuenta el riesgo de delitos violentos. Por ello, pidió que se revisaran los factores que se utilizaban para conceder la prestación por peligrosidad a fin de incluir ese riesgo. El aumento de los lugares de destino en que se pagaba la prestación por peligrosidad indicaba que el personal de las Naciones Unidas trabajaba en entornos más peligrosos, lo que hacía aún más esencial la prestación de descanso y recuperación. La UNISERV estaba a favor de que se volvieran a pagar dietas para las licencias de descanso y recuperación, ya que el sistema actual hacía que algunos funcionarios no aprovecharan ese importante recurso. Con respecto a la reubicación, la UNISERV señaló que era cara y que la remuneración actual cubría más o menos los costos. No obstante, cualquier reducción adicional podía dar lugar a que los funcionarios tuvieran que sufragar

gastos conexos de su bolsillo, lo que desalentaría la movilidad. La UNISERV apoyaba la concesión de opciones flexibles de pago de una suma fija para la organización de los traslados, teniendo en cuenta las necesidades individuales, algo que a su vez reduciría los costos administrativos para las organizaciones. La UNISERV apoyaba la movilidad de la fuerza de trabajo, pero señaló que los traslados forzosos disuadían la incorporación de posibles candidatos y aceleraban la separación del servicio de personal cualificado. Los incentivos positivos, como el incentivo por movilidad, contribuían a atraer y retener a personal en los puestos sobre el terreno y promovían una mayor implicación en el trabajo. A medida que el grupo de trabajo proseguía su labor y la CAPI examinaba sus conclusiones, la UNISERV advirtió del peligro de utilizar las experiencias personales y las estructuras institucionales como puntos de referencia para evaluar las condiciones sobre el terreno. La UNISERV hizo hincapié en que los funcionarios internacionales pasaban a menudo toda su carrera profesional en puestos sobre el terreno, lejos de sus seres queridos y de las comodidades habituales. La comparación del paquete de remuneración de las Naciones Unidas con el de los servicios exteriores de los Estados Miembros podía crear confusiones, ya que esas comparaciones podían dar a lugar a solicitudes de prestaciones como la cobertura de los costos totales de la vivienda en el marco del subsidio de vivienda. La UNISERV subrayó que los colegas que trabajaban en primera línea merecían un paquete de remuneración que les permitiera llevar una vida equilibrada y saludable al tiempo que prestaban servicios a las personas más vulnerables del mundo.

304. La Comisión reconoció la importante labor realizada por el grupo de trabajo al examinar los elementos del paquete de remuneración relacionados con el servicio sobre el terreno y su importancia y repercusión en la capacidad de las organizaciones para cumplir sus mandatos. La Comisión observó que, en esa etapa del examen, el grupo de trabajo no había detectado ningún solapamiento en ese grupo de elementos del paquete de remuneración. A este respecto, recordó que el anterior examen amplio había resultado en ajustes o en la eliminación de algunos elementos del paquete de remuneración. La Comisión también tomó nota del intercambio de opiniones abierto y franco que había caracterizado los debates del grupo de trabajo y agradeció la información proporcionada, la cual facilitaba una mejor comprensión de los distintos elementos.

305. Varios miembros de la Comisión señalaron que, desde el examen anterior, el mundo laboral había experimentado grandes cambios, sobre todo debido a la pandemia de COVID-19. Aunque la Comisión, teniendo en cuenta diversas consideraciones, había propuesto a la Asamblea General un ciclo de revisión de 10 años para los futuros exámenes amplios, subrayaron que el examen en curso brindaba la oportunidad de abordar esos cambios en el mundo del trabajo. Ello incluía, por ejemplo, el trabajo a distancia, que creaba tanto oportunidades como retos dependiendo del contexto. Sin embargo, para que el examen estuviera bien fundamentado era importante que las organizaciones facilitaran datos suficientemente desglosados y cualquier otra información pertinente que necesitara la Comisión. Esto permitiría a los grupos de trabajo determinar y priorizar las esferas que necesitarían un examen más detallado. Dichos datos también servirían para complementar los resultados de la encuesta mundial del personal de 2023 y facilitarían un análisis más significativo y exhaustivo de las cuestiones y la realización de proyecciones sobre las consecuencias de los posibles cambios que se acordara introducir. A este respecto, algunos miembros de la Comisión destacaron, en particular, la importancia de los datos sobre la contratación, la retención y la separación del servicio.

306. Algunos miembros de la Comisión también subrayaron la importancia de disponer de datos oportunos y fiables sobre los costos para garantizar un examen basado en datos y pruebas, y ello incluía datos desglosados sobre el costo de los diversos elementos del paquete de remuneración para cada organización (incluidos la

prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad, la prestación por peligrosidad, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, el subsidio de evacuación por motivos de seguridad, los viajes con fines de descanso y recuperación, las vacaciones más frecuentes en el país de origen, los viajes para visitar a la familia, el programa piloto de pagos en los lugares de destino de las categorías D y E, los envíos por traslado y la prima de instalación). En su opinión, esos datos eran cruciales para que la Comisión pudiera evaluar cualquier propuesta de revisión.

307. La Red de Recursos Humanos subrayó que las organizaciones estaban haciendo todo lo posible por proporcionar datos para apoyar la labor de los grupos de trabajo y destacó los esfuerzos de la secretaría de la JJE para coordinar la reunión de esos datos en cooperación con la secretaría de la CAPI. Ese proceso requería grandes recursos y, por ello, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en reconocimiento de su importancia, había asignado en 2024 algunos fondos discrecionales para esa labor, en particular para avanzar en la reunión de datos sobre la contratación y la retención. A ese respecto, la Red recordó que cada organización había configurado sus sistemas internos de planificación de los recursos institucionales y sus estructuras de contabilidad con arreglo a los requisitos de presentación de informes establecidos por sus respectivos órganos rectores, por lo que podía darse el caso de que los sistemas de las organizaciones no reunieran o desglosaran los datos sobre los gastos de personal de la misma manera.

308. Los miembros de la Comisión destacaron la importancia de contar con un paquete de remuneración que apoyara la capacidad de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para cumplir sus mandatos. Varios miembros de la Comisión señalaron que la labor de las organizaciones del régimen común sobre el terreno era la que tenía un impacto más directo y visible en sus beneficiarios. Por ello, era fundamental que las organizaciones tuvieran la capacidad de cumplir sus mandatos en los lugares de destino sobre el terreno, en los que el personal trabajaba a veces en condiciones extremadamente difíciles, especialmente en los contextos de asistencia humanitaria. Cada uno de los elementos, como la prestación por peligrosidad, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, la prestación por condiciones de vida difíciles y el subsidio de evacuación por motivos de seguridad, tenía una función diferente e importante. Esos elementos reconocían adecuadamente las condiciones de vida y de trabajo cada vez más difíciles y la imprevisibilidad y fragilidad de la situación de la seguridad en muchas partes del mundo, como demostraba el creciente número de lugares de destino en los que trabajaban funcionarios del régimen común y se concedía la prestación por peligrosidad, que incluían 24 países y zonas en 2024, frente a 12 países y zonas en 2012.

309. Varios miembros de la Comisión dijeron que, si bien la motivación de los funcionarios que trabajaban en esas condiciones era a menudo innata y estaba basada en el sentido del deber y no en consideraciones monetarias, como ponía de manifiesto su nivel de implicación relativamente más alto constatado en la encuesta mundial del personal, esa motivación no se debía obstaculizar ni infravalorar en modo alguno porque ello iría en detrimento de las organizaciones. Además, cuando el personal se tenía que enfrentar a sucesos repentinos y traumáticos, como evacuaciones súbitas, debía poder confiar en que su bienestar y el de sus familias era la máxima preocupación de la organización. Eso aumentaría la implicación y el compromiso de los funcionarios y les permitiría centrar sus energías en el trabajo de sus organizaciones.

310. Algunos miembros de la Comisión opinaron que la ausencia de solapamientos aparentes no se debía considerar como una indicación de que el paquete era óptimo o

de que no se podían introducir mejoras adicionales en los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno. En su opinión, en todo examen amplio de ese tipo era importante que se identificaran las prioridades y, a continuación, se determinara la mejor manera de abordarlas, incluso eliminando o reduciendo elementos que no resultaran eficientes o eficaces. También subrayaron que el examen de la remuneración debía ser realista desde el punto de vista fiscal y político. El aumento vertiginoso de los gastos de personal y sus repercusiones debían ser motivo de preocupación para a todos, antes de que se tradujeran en otras posibles consecuencias negativas para el personal, como la eliminación de puestos o la congelación de las contrataciones. A este respecto, había que reconocer que no todos los problemas se podían resolver con medidas monetarias, como la adición de más prestaciones. Las medidas o incentivos no monetarios, incluidas las oportunidades de ascenso, podían ser componentes importantes del paquete de remuneración y, en ocasiones, podían ser más importantes que cualquier medida financiera. Asimismo, añadieron que cualquier propuesta de revisión que estuviera basada únicamente en percepciones sería difícil de presentar a la Asamblea General.

311. Un miembro de la Comisión recordó las disposiciones del Artículo 101 de la Carta, en el que se establece que la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. La Comisión entendía que esas disposiciones debían prevalecer sobre otras consideraciones. Otros miembros de la Comisión reconocieron que el sistema de remuneración estaba basado en el principio Noblemaire, cuyo objetivo era poder atraer a personal de todos los Estados Miembros, incluso de las administraciones públicas nacionales mejor remuneradas. El principio Noblemaire era el medio para cumplir las disposiciones fundamentales de la Carta sobre eficiencia, competencia e integridad en relación con el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

312. Algunos miembros de la Comisión dijeron que el incentivo por movilidad era una medida concebida para fomentar una cultura de movilidad y que ya era hora de que se examinara su impacto. Señalaron que la movilidad estaba siendo regulada por un número cada vez mayor de organizaciones, por lo que no consideraban justificado ofrecer ese incentivo en las organizaciones en que la movilidad ya fuera obligatoria. En los casos en que la movilidad no era obligatoria, preguntaron si había pruebas que respaldaran el efecto motivador del incentivo. Por ello, sugirieron que podía haber llegado el momento de eliminar ese incentivo. Además, se señaló que el hecho de que el personal permaneciera en lugares de destino de la categoría H durante largos períodos dificultaba las medidas de promoción de la movilidad, por lo que se debería buscar el modo de solucionar ese problema, por ejemplo, examinando si la diferencia de remuneración entre los lugares de destino de la categoría H y otros lugares era suficiente para incentivar la movilidad hacia los puestos sobre el terreno. En opinión de algunos miembros de la Comisión, la movilidad se podía incentivar mejor vinculándola a los ascensos. Algunos miembros de la Comisión expresaron también interés en conocer los datos sobre el número total de puestos de cada organización designados como rotatorios y sobre el número total de traslados de personal entre lugares de destino y entre organizaciones del régimen común.

313. El PMA informó a la Comisión de que el 90 % de sus funcionarios internacionales ocupaban puestos sujetos a movilidad y rotación (2.350 de 2.621 puestos). A través de su programa de movilidad, entre 400 y 500 funcionarios rotaban cada año, la mayoría entre lugares de destino sobre el terreno. Además, debido a que era una organización basada sobre el terreno y con gran movilidad, el personal del PMA trabajaba en algunos de los lugares más remotos y solía prestar servicios en seis, siete o incluso más lugares de destino a lo largo de su carrera. Una carrera de ese tipo tenía un gran costo, y no solo económico, porque suponía también

importantes sacrificios para el funcionario y su familia que debían ser reconocidos. El PMA subrayó la importancia de incentivar la movilidad constante de los funcionarios a lo largo de la carrera y no solo los traslados puntuales, así como el papel fundamental que desempeñaba a ese respecto el incentivo por movilidad. El PMA hizo hincapié en que cualquier reducción o eliminación gradual del incentivo por movilidad repercutiría negativamente en su capacidad para atraer y retener a personal sobre el terreno y, en última instancia, en su capacidad para prestar servicios a sus beneficiarios y cumplir su mandato.

314. La Comisión dijo que la cuestión de los incentivos no monetarios, como la vinculación de las oportunidades de ascenso a la movilidad, se debía estudiar detenidamente. Se observó que algunas de las organizaciones representadas en el grupo de trabajo habían afirmado que, aunque esas medidas podían parecer atractivas a primera vista, había que actuar con cautela debido a sus repercusiones potencialmente negativas para otras prioridades en materia de recursos humanos, como el aumento de la diversidad. La Comisión tomó nota de las dificultades mencionadas por algunas organizaciones para atraer un número suficiente de candidaturas de mujeres y de jóvenes para puestos sobre el terreno. Se indicó que la movilidad de los lugares de destino de la categoría H a los lugares de destino sobre el terreno era relativamente más fácil cuando los puestos de trabajo eran similares en ambos lugares y existía una proporción similar de puestos en ellos. Algunos miembros de la Comisión observaron que, según la información que figuraba en el informe del grupo de trabajo proporcionada por diversas organizaciones, se habían logrado progresos en relación con los problemas de contratación y retención y se había conseguido atraer a más mujeres para puestos sobre el terreno, en particular en las regiones en que estaban especialmente infrarrepresentadas. Se señaló que los incentivos no financieros, como la mejora de la cultura del lugar de trabajo y del liderazgo y la gestión, habían sido fundamentales para ello. Asimismo, se planteó la necesidad de prestar más atención a la cuestión de las parejas cuyos dos miembros trabajaban fuera del hogar.

315. Se informó a la Comisión de que el concepto de ascensos no existía como tal en las organizaciones del régimen común porque utilizaban el criterio de la jerarquía del puesto, en virtud del cual los funcionarios debían presentar su candidatura y ser seleccionados por concurso para la mayoría de los puestos vacantes. También se señaló el costo asociado a la movilidad frecuente, que en las organizaciones del régimen común podía suponer el traslado de un lugar de destino difícil a otro, en vez de capitales o ciudades grandes, que solían tener mejores instalaciones en general, como era el caso en un servicio exterior. Algunas organizaciones habían informado al grupo de trabajo sobre los problemas que planteaba la representación geográfica, ya que el personal de los lugares de destino de las categorías D y E y el de las sedes solían proceder de diferentes partes del mundo. El ACNUR había indicado, por ejemplo, que “por término medio, se recibían 109 candidaturas de los países del “Sur Global”, frente a 25 de los del “Norte Global”, para los puestos sobre el terreno”.

316. La Comisión también estuvo de acuerdo, en general, en que se debían estudiar medidas para mitigar las dificultades causadas por la separación familiar en los lugares de destino no aptos para familias y otros lugares de destino difíciles, incluida la reubicación de la familia a un lugar cercano para facilitar visitas más frecuentes. También se sugirió que eso podría aumentar la agilidad operacional, ayudar a cubrir puestos en los lugares de destino más difíciles y apoyar a los funcionarios con responsabilidades familiares. Las Naciones Unidas expresaron su apoyo a estas consideraciones, aunque señaló que también habría que estudiar cuestiones como los acuerdos con el país anfitrión, los acuerdos sobre visados para las familias en los lugares cercanos y las medidas de mitigación en materia de seguridad para dichas familias.

317. Algunos miembros de la Comisión opinaron también que se debía considerar la posibilidad de introducir más flexibilidad y opciones ampliando el proyecto piloto en los lugares de las categorías D y E a más categorías de lugares de destino, concediendo cuantías menores en función de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida en cada lugar de destino. Otros miembros dijeron que se debía hacer una evaluación completa, tal y como había solicitado la Asamblea General, antes de considerar cualquier propuesta de ampliación del proyecto piloto. Algunos participantes del grupo de trabajo 3 plantearon la cuestión de los lugares de destino no aptos para familias en los que se impedía a los funcionarios llevar a sus familias por motivos de seguridad, lo que, en su opinión, no se debía confundir con la cuestión de otros lugares de destino con condiciones difíciles no relacionadas con la seguridad que impedían la instalación de algunas familias debido a sus circunstancias particulares. A ese respecto, algunos miembros de la Comisión opinaron que también se podía estudiar la posibilidad de racionalizar la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y la cuantía abonada en el marco de la medida piloto, con el fin de evitar la impresión de una proliferación de prestaciones.

318. Con respecto a la discapacidad, la Comisión se mostró dispuesta a estudiar medidas que facilitaran y permitieran a los funcionarios con discapacidad o que tuvieran familiares con discapacidad aceptar asignaciones sobre el terreno. A ese respecto, algunos miembros de la Comisión mencionaron la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. La adopción de medidas en ese ámbito, situarían a las Naciones Unidas a la vanguardia en estas cuestiones y servirían de ejemplo para otros.

319. En cuanto a las modalidades de trabajo a distancia desde fuera del lugar de destino, los miembros de la Comisión convinieron en que el grupo de trabajo debía estudiar las repercusiones de dichas modalidades en los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno, en particular examinando cuándo y cómo se debían ajustar o reducir las prestaciones. Algunos miembros de la Comisión señalaron que, en algunos casos, las modalidades de trabajo a distancia desde fuera del lugar de destino podían permitir a las organizaciones atraer a más mujeres, especialmente a las que tenían responsabilidades de cuidados, y también podían apoyar a los hombres que tenían responsabilidades de cuidados. Esas modalidades también se podían utilizar estratégicamente como parte de las medidas de mitigación del riesgo, por ejemplo, en lugares de destino con medidas de seguridad intensificadas para reducir el número de funcionarios que se podrían tener que evacuar y de ese modo reducir los costos conexos de la evacuación.

320. Con respecto a algunos de los otros elementos, algunos miembros de la Comisión consideraron que era necesario abordar cualquier incoherencia existente en la aplicación del plan de descanso y recuperación y propusieron que el grupo de trabajo examinara el modo de asegurar una aplicación más equitativa de esa prestación. Asimismo, la Comisión tomó nota de que el grupo de trabajo había señalado la necesidad de examinar la prestación de viajes para visitar a la familia junto con la prestación de vacaciones más frecuentes en el país de origen y dijo que esas cuestiones se someterían a un examen adicional.

321. La Comisión observó que la revisión de la metodología de clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida correría a cargo de un equipo de tareas técnico establecido por la Presidencia, el cual trabajaría bajo los auspicios del Grupo de Trabajo encargado de Examinar las Condiciones de Vida y de Trabajo en Lugares de Destino fuera de la Sede. La metodología propuesta se presentaría a la Comisión para su examen y aprobación. La Comisión tomó nota de que se elaboraría un calendario para ello y se comunicaría a la Comisión más adelante.

322. La Comisión subrayó la importancia de mantener un equilibrio entre todos los parámetros del examen que se habían presentado a la Asamblea General. Se reconoció que, para mantener ese equilibrio entre todos los parámetros, la Comisión debería tomar ciertas decisiones y tener en cuenta otras consideraciones una vez que se avanzara más en el proceso y se elaboraran posibles opciones. La Comisión apreció los progresos realizados hasta la fecha por el grupo de trabajo para identificar las cuestiones que debía examinar detenidamente en el curso de su labor.

Decisiones de la Comisión

323. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los progresos realizados por el grupo de trabajo;
- b) Recordar los parámetros, objetivos, criterios y premisas del examen, y solicitar al grupo de trabajo 3 que le presentara propuestas y opciones para responder a todos ellos;
- c) Solicitar al grupo de trabajo 3 que tuviera en cuenta las cuestiones planteadas en las deliberaciones de la Comisión;
- d) Pedir a las organizaciones que, con el fin de poder adoptar decisiones informadas, además de lo solicitado en el párrafo 5 c) de las conclusiones del grupo de trabajo, proporcionaran a la secretaría de la CAPI, por conducto de la Red de Recursos Humanos, estimaciones de los gastos desglosados para cada uno de los elementos del paquete de remuneración examinados por el grupo de trabajo 3 antes de la próxima ronda de reuniones del grupo de trabajo en 2025; y
- e) Recomendar a la Asamblea General que solicitara a las organizaciones bajo su supervisión que informasen regularmente a la CAPI antes de su período de sesiones de verano sobre los montos que hubieran gastado el año anterior en las prestaciones y los subsidios relacionados con el servicio sobre el terreno (en dólares de los Estados Unidos) en consonancia con el ciclo presupuestario, con el fin de apoyar la adopción de decisiones fundamentadas.

Capítulo V

Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local

A. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston

324. De conformidad con la metodología para la realización de estudios sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino sin sedes (metodología II), la Comisión llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Kingston con fecha de referencia de junio de 2023. Ese fue el primer estudio realizado por la Comisión desde la aplicación de la metodología revisada. El estudio se completó con los datos de los 10 empleadores exigidos.

325. La nueva escala de sueldos y las prestaciones revisadas por familiares a cargo para el personal del Cuadro de Servicios Generales y el personal nacional del Cuadro Orgánico de las organizaciones del régimen común en Kingston, recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Kingston, figuran en el anexo XXXII del presente informe.

326. Las escalas de sueldos recomendadas para las organizaciones con sede en Kingston que figuran en el anexo XXXII representan un aumento del 21,75 % con respecto a la escala actual para el Cuadro de Servicios Generales y un aumento del 13,5 % con respecto a la escala para el personal nacional del Cuadro Orgánico. El sueldo en el punto más alto de la escala propuesta, correspondiente a la categoría G-7/X, es de 6.145.695 dólares jamaicanos, equivalente a 40.162 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio vigente en junio de 2023 de 153,021 dólares jamaicanos por dólar de los Estados Unidos. A 1 de junio de 2023, la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) en la categoría de P-1/I era de 60.441 dólares. Las consecuencias financieras anuales derivadas de la aplicación de la escala de sueldos recomendada y de la prestación por familiares a cargo revisada se estimaron en 498.063 dólares en total.

B. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Roma

327. De conformidad con la metodología para la realización de estudios sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino con sedes (metodología I), la Comisión llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma con fecha de referencia de noviembre de 2023. El estudio se completó con los datos de los 20 empleadores exigidos.

328. La nueva escala de sueldos y las prestaciones revisadas por familiares a cargo para el personal del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones del régimen común en Roma, recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Roma, figuran en el anexo XXXIII del presente informe.

329. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma que figura en el anexo XXXIII representa un aumento del 3,8 % con respecto a la escala actual para el Cuadro de Servicios Generales. El sueldo en el punto más alto de la escala propuesta, correspondiente a la categoría G-7/XVI, es de 93.544 euros,

equivalente a 100.262 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio vigente en junio de 2024 de 0,933 euros por dólar de los Estados Unidos. A 1 de junio de 2024, esa cantidad equivalía aproximadamente a la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) en la categoría de P-3/VII. Las consecuencias financieras anuales derivadas de la aplicación de la escala de sueldos recomendada y de la prestación por familiares a cargo revisada se estimaron en 2.712.000 euros en total (2.906.000 dólares).

Capítulo VI

Condiciones de servicio sobre el terreno

A. Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E que no hayan sido designados como no aptos para familias: ajuste de la cuantía (seguimiento)

330. 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 por 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. La Comisión consideró las diferencias que existían entre los lugares de destino designados como no aptos para familias por razones de seguridad, en los que los funcionarios tenían prohibido instalarse con sus familias y recibían la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, y los lugares de destino de las categorías D y E no designados como no aptos para familias, en los que no se aplicaba dicha prohibición. Teniendo en cuenta el principio de la equidad, la Comisión había decidido aprobar la concesión de una suma de 15.000 dólares, aproximadamente un 25 % inferior a la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, para reflejar las diferentes circunstancias aplicables a los lugares de destino en los que los funcionarios no tenían la opción de instalar a su familia, frente a aquellos en los que sí existía esa opción. La prestación no sería pagadera si alguno de los familiares a cargo se instalara en el lugar de destino. La Asamblea General, en su resolución [73/273](#), decidió que la suma de 15.000 dólares solo se concedería en los lugares de destino de la categoría E y como proyecto piloto. Asimismo, solicitó a la Comisión que en su septuagésimo quinto 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.

331. En 2020, la Asamblea General, en su resolución [75/245 A](#), decidió continuar el proyecto piloto en 2021, en el entendimiento de que el pago se concedería únicamente a los funcionarios que reunieran las condiciones cuando se incorporaran físicamente a un lugar de destino de la categoría aplicable. La Asamblea solicitó a la Comisión que, en su septuagésimo sexto período de sesiones, le presentara una recomendación sobre ese pago, en particular sobre su continuación.

332. En 2021, en el contexto del informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración, la Comisión afirmó que, a juzgar por la experiencia y los datos facilitados tanto por las organizaciones como por los funcionarios, el proyecto piloto era una medida muy útil para atraer personal a los lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles, en los que el cumplimiento de los mandatos de la organización resultaba más crucial. La Comisión informó a la Asamblea General de que la aplicación del proyecto piloto en los lugares de destino de la categoría E había sido un éxito y había demostrado ser un mecanismo útil y eficaz. En consecuencia, recomendó a la Asamblea que se diera carácter oficial al plan experimental y que, cuando procediera, se siguiese pagando la cuantía reducida de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, por un monto de 15.000 dólares anuales, en lugar de la prestación por instalación de la familia. La Comisión también recordó la decisión que había adoptado en 2018 sobre la concesión de 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 como no aptos para familias, y recomendó que la medida se ampliara a los lugares de destino de esa categoría. La Asamblea, en su resolución 76/240, decidió seguir concediendo una suma anual de 15.000 dólares en los lugares de destino de la categoría E, a modo de proyecto piloto, y una suma anual de 14.000 dólares en los lugares de destino de la categoría D que no hubieran sido designados como no aptos para familias hasta el 31 de diciembre de 2024, en el entendimiento de que el pago se concedería únicamente a los funcionarios que cumplieran los requisitos cuando se incorporasen físicamente a su lugar de destino.

333. Asimismo, en su resolución 76/240, la Asamblea solicitó a la Comisión que en su septuagésimo noveno período de sesiones le presentara una recomendación sobre ese pago, basada en un examen exhaustivo de efectos, 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.

334. A 1 de enero de 2024, de los 568 lugares de destino clasificados con arreglo a la dificultad de las condiciones de vida, 33 de la categoría E ubicados en 21 países y 13 de la categoría D ubicados en 7 países no habían sido designados como no aptos para familias y cumplían los requisitos para la aplicación del proyecto piloto. En el momento en que se había aprobado el proyecto piloto, con efecto a partir del 1 de enero de 2019, había 26 lugares de destino de la categoría E que no habían sido designados como no aptos para familias y que, por tanto, cumplían los requisitos para la aplicación de la medida. Según las estadísticas más recientes de la JJE, a 31 de diciembre de 2022 había 526 funcionarios en lugares de destino de las categorías D y E.

335. La secretaria de la CAPI recibió información de las organizaciones que contaban con más personal en los lugares de destino afectados, a saber, el PMA y el ACNUR. Al igual que en el pasado, el PMA informó de que el proyecto piloto había sido una medida útil y contribuido a llenar vacantes en lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles que, a pesar de no haber sido designados oficialmente como lugares de destino no aptos para familias, funcionaban efectivamente como tales debido a la insuficiencia de las instalaciones. La presión financiera que suponía tener que mantener dos hogares repercutía gravemente en el bienestar y la salud mental de los funcionarios y en su vida personal y las de sus familias, y afectaba a la capacidad del PMA para retenerlos en el servicio. El ACNUR agradeció la decisión de la Asamblea General de conceder subsidios anuales al personal de los lugares de destino de las categorías D y E no designados como no aptos para familias e hizo hincapié en la necesidad de adaptar el paquete de remuneración a las condiciones de los lugares de destino no designados como no aptos para familias por motivos de seguridad, pero en los que los funcionarios no podían instalar a sus familiares a cargo debido a la falta de instalaciones sanitarias o educativas adecuadas o al aislamiento social. La flexibilidad concedida con esa medida piloto apoyaba a los funcionarios que tenían que mantener dos hogares debido a la falta de instalaciones inadecuadas y repercutía positivamente en las tasas de retención en un contexto en el que resultaba difícil atraer a funcionarios cualificados a los lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

Deliberaciones de la Comisión

336. La Red de Recursos Humanos destacó que el proyecto piloto había sido eficaz a la hora de aumentar el atractivo de los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. A pesar de no haber sido designados oficialmente como tales, esos lugares de destino eran de hecho no aptos para familias, ya que en la práctica los funcionarios no podían instalar allí a sus familias debido a la deficiencia de las instalaciones

sanitarias y educativas o al aislamiento social. Gracias a las medidas aplicadas en el marco del proyecto piloto, los funcionarios no se veían obligados a dejar a sus familias en sus anteriores lugares de destino o en su país de origen, sin recibir ninguna compensación por tener que sufragar dos hogares. Ello aliviaba la presión financiera y mitigaba los efectos negativos para su bienestar y salud mental, y en última instancia favorecía los esfuerzos de retención. Por consiguiente, la Red apoyaba el mantenimiento de esta medida de apoyo.

337. La FICSA dijo que el proyecto piloto iniciado en 2018 era una medida positiva para hacer frente a los retos únicos que enfrentaba el personal desplegado en los lugares de destino en cuestión. La FICSA también puso de relieve los problemas a los que se enfrentaban las organizaciones para contratar a candidatos cualificados para estos lugares, por lo que era necesario ofrecer incentivos adecuados para atraerlos. La FICSA señaló varios factores que se debían tener en cuenta a la hora de evaluar el impacto y la eficacia de la medida piloto. En primer lugar, mencionó la evolución imprevisible de la clasificación de los lugares de destino. En segundo lugar, mencionó la necesidad de realizar un estudio exhaustivo de las consecuencias económicas de mantener dos hogares. El PMA y el ACNUR habían documentado claramente las dificultades que tenían para retener y apoyar el bienestar de su personal en entornos remotos. La FICSA observó que el número de lugares de destino que cumplían los criterios estaba disminuyendo, lo cual demostraba aún más el carácter variable de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida. Además, esa clasificación, que estaba sometida a vigilancia y ajustes constantes, era muy probable que siguiera evolucionando. Por ello, la FICSA agradecía la recomendación de continuar el proyecto piloto en su formato actual, así como la recomendación de conceder más tiempo para su revisión. A ese respecto, quedaba por ver en qué contexto se incluiría el proyecto piloto en el examen del paquete de remuneración en curso. En opinión de la federación, era esencial contar con un paquete de remuneración que fuera equitativo, redujera las dificultades e incentivara la movilidad. Aparte de las repercusiones que tenía para el personal afectado, también se debían considerar atentamente las implicaciones para la planificación de la fuerza de trabajo, los costos para las organizaciones y el bienestar del personal en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Por ello, la FICSA alentaba a los interesados a seguir manteniendo un diálogo constructivo y proporcionando datos oportunamente, en particular sobre la tasa de utilización de esa prestación, con el fin de poder adoptar decisiones bien fundamentadas al respecto.

338. El CCISUA señaló que el personal apreciaba el proyecto piloto, ya que no todos los lugares de destino designados como aptos para familias eran apropiados para instalar a la familia en ellos. Antes de que existiera esa prestación, los funcionarios tenían que sufragar de su bolsillo los gastos del alojamiento de su familia en otro lugar. El CCISUA apoyaba la ampliación del subsidio a los lugares de destino de la categoría D, aunque también era partidario de que se ofreciera esa opción en todos los lugares de destino sobre el terreno. Teniendo en cuenta la evolución del mercado de trabajo y las nuevas expectativas sobre la igualdad de género, no todos los nuevos funcionarios, ni tampoco todos los funcionarios existentes, estaban dispuestos a llevar consigo a su familia a lugares de destino sobre el terreno. En ese contexto, el CCISUA observó que la administración pública utilizada como referente concedía en todos los lugares de destino un subsidio para el mantenimiento voluntario de la familia en un lugar aparte.

339. La UNISERV reconoció las crisis de liquidez imperantes en las organizaciones y agradeció la decisión de la Asamblea General de conceder una suma fija de 14.000 o 15.000 dólares anuales a los funcionarios que decidieran no instalar a sus familias en los lugares de destino clasificados en las categorías D y E en función de la dificultad de las condiciones de vida, respectivamente. Esa medida tenía por objeto aliviar la

carga financiera que suponía mantener dos hogares para los funcionarios que optaban por no instalar a sus familias en los lugares de destino de esas categorías. La UNISERV respaldó la recomendación de continuar el proyecto piloto, el cual contribuiría positivamente a la retención de personal y a atraer a los mejores y más cualificados candidatos para trabajar en los lugares de destino de las Naciones Unidas con condiciones de vida difíciles.

340. Los miembros de la Comisión entablaron un debate sobre el proyecto piloto, en reconocimiento de su importancia como iniciativa fundamental derivada de sendas decisiones adoptadas por la Comisión y la Asamblea General en 2018. También se recordó que el importe establecido para el proyecto piloto estaba vinculado al de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, y que el objetivo común en ambos casos era contribuir a sufragar los gastos de mantenimiento de un segundo hogar. La Comisión reconoció la utilidad del proyecto piloto porque ofrecía opciones a los funcionarios, en particular con respecto a la instalación de sus familiares a cargo en lugares de destino con condiciones muy difíciles que no hubieran sido designados oficialmente como no aptos para familias. Teniendo eso en cuenta, la Comisión acordó que sería apropiado continuar el proyecto piloto y seguir examinándolo en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración. La propuesta del grupo de trabajo 1 sobre el examen amplio del paquete de remuneración se consideró útil y, por ello, la Comisión estimó conveniente que el grupo de trabajo 3, encargado de examinar las prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno, estudiara si ese pago se debía ampliar a otros lugares de destino, ya que además podía aportar otras perspectivas al respecto. La Comisión era partidaria de continuar el proyecto piloto.

341. Algunos miembros de la Comisión expresaron preocupación por las limitaciones del proyecto piloto, en particular en lo que respectaba al tratamiento de los lugares de destino designados como no aptos para familias frente a los clasificados como difíciles, pero no designados como tales. Algunos de ellos pusieron de relieve las disparidades en la remuneración, ya que los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias recibían una suma más elevada que los que trabajaban en lugares de destino de las categorías D y E no designados como no aptos para familias. Esta disparidad ponía de relieve los problemas prácticos que enfrentaban los funcionarios, los cuales carecían a menudo de una opción real y tenían que renunciar a la instalación de sus familias en el lugar de destino debido a la insuficiencia de las infraestructuras y los servicios básicos. A continuación, el debate se centró en la posibilidad de introducir ajustes en la medida piloto, sobre todo teniendo en cuenta que se sometería a estudio próximamente en el marco del examen amplio del paquete de remuneración. Algunos miembros de la Comisión afirmaron que, si lo que se quería era garantizar el rejuvenecimiento del régimen común, apoyar al personal en los lugares de destino más difíciles y alentar la movilidad, ese pago representaba un mejor uso de los recursos que algunas de las prestaciones existentes, como el incentivo por movilidad.

342. La Comisión recordó la necesidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo de la utilización y el impacto de la prestación, con arreglo a la solicitud de la Asamblea General, y reconoció que se necesitaría tiempo para hacer una evaluación a fondo sobre la base de datos sólidos que debían proporcionar las organizaciones. Además, los miembros de la Comisión subrayaron la importancia del proyecto piloto para facilitar la retención del personal y apoyar el bienestar de los funcionarios desplegados en entornos difíciles sobre el terreno. Por otro lado, se consideró la posibilidad de ampliar el proyecto piloto a todos los lugares de destino. Algunos miembros de la Comisión consideraban que eso ofrecería a los funcionarios flexibilidad y opciones adaptadas a sus diversas circunstancias personales, incluidos los casos de las parejas cuyos dos miembros trabajaban fuera del hogar, y contribuiría a prestar un apoyo equitativo a todos los miembros del personal.

343. Teniendo en cuenta las deliberaciones, la Comisión reiteró la necesidad de considerar el proyecto piloto en el contexto del conjunto integral de la remuneración para garantizar que se examinara de forma holística y que no hubiera solapamientos. En consecuencia, sería necesario prorrogar el proyecto piloto a partir del 1 de enero de 2025 para garantizar su examen exhaustivo, en particular su impacto en la planificación de la fuerza de trabajo y en los costos para las organizaciones. Además, la Comisión reafirmó la importancia de presentar datos puntualmente para facilitar el proceso de examen en curso y destacó el esfuerzo de colaboración necesario para adoptar decisiones fundamentadas sobre el futuro del proyecto piloto.

Decisiones de la Comisión

344. Tras analizar la información disponible sobre la medida piloto e intercambiar puntos de vista sobre su eficacia, incluidos los posibles beneficios en materia de retención, cobertura de vacantes en lugares de destino difíciles y bienestar del personal, la Comisión decidió:

- a) Recomendar a la Asamblea General la continuación del programa piloto hasta la conclusión del examen amplio del paquete de remuneración;
- b) En el contexto del examen amplio del paquete de remuneración, considerar la posibilidad de formalizar y ampliar el programa piloto, sobre la base de una revisión exhaustiva del impacto del programa, incluso en la planificación de la fuerza de trabajo, en diferentes categorías de lugares de destino, incluidos los lugares de destino no aptos para familias, y el costo real para las organizaciones, tal y como había solicitado la Asamblea General en su resolución [76/240](#).

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2025-2026

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 ambos cuadros de personal:
 - a) Examen del marco para la gestión de los recursos humanos;
 - b) Examen de las normas de conducta;
 - c) Condiciones de viaje por vía aérea;
 - d) Evaluación y examen de la aplicación del marco de licencia parental (resolución 77/256 A y B de la Asamblea General);
 - f) Coherencia de los regímenes de seguro de enfermedad.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Examen amplio del paquete de remuneración;
 - b) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - c) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - d) Revisión de los porcentajes de las contribuciones del personal para el cálculo en cifras brutas (Fondo de Nivelación de Impuestos);
 - e) Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informes y programas del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - f) Subsidio de educación: examen de la cuantía;
 - g) Prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo: examen de la cuantía;
 - h) Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (Noblemaire);
 - i) Coherencia en la determinación del escalón en la categoría.
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local:
 - a) Examen de los estudios de sueldos locales en los lugares de destino con sede;
 - b) Aplicación de las metodologías de los estudios de los sueldos locales: informe sobre los progresos realizados en la ejecución del proyecto piloto sobre el uso de datos externos;
5. Condiciones de servicio sobre el terreno:
 - a) Pago de una suma en lugar de la prima de instalación en los lugares de destino de las categorías D y E que no hayan sido designados como no aptos para familias (resoluciones de la Asamblea General 73/273, secc. III; 75/245, secc. D; y 76/240, secc. D);
 - b) Incentivo por movilidad: examen de la cuantía;

- c) Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía;
 - d) Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía;
 - e) Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía;
 - f) Examen de la definición de los lugares de destino de la categoría H;
 - g) Envío por traslado: examen del límite máximo de los pagos.
6. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General.

Anexo II

Aplicación del marco de licencia parental aprobado por la Comisión de Administración Pública

<i>Organización</i>	<i>16 semanas para todos los progenitores</i>	<i>10 semanas adicionales para las madres que dan a luz</i>	<i>Observaciones</i>
ACNUR	Sí	Sí	—
FAO	Sí	Sí	Disposiciones básicas aplicadas al 1 de enero de 2023. Revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal y el Manual Administrativo
FIDA	Sí	Sí	—
ISA	Sí	Sí	Reglamento del Personal modificado al 15 de abril de 2024; efecto retroactivo a partir del 1 de enero de 2023
ITC	Sí	Sí	—
Naciones Unidas	Sí	Sí	—
OACI	Sí	Sí	—
OIEA	Sí	Sí	—
OIT	Sí	Sí	—
OMI	Sí	Sí	—
OMM	Sí	Sí	—
OMPI	Sí	Sí	Se han hecho revisiones en el Reglamento del Personal, cuya fecha de entrada en vigor es el 1 de mayo de 2024
OMS	Sí	Sí	—
ONU Turismo	Sí	Sí	Se aprobó en mayo de 2023, con efecto retroactivo a partir del 1 de enero de 2023
ONUDI	Sí	Sí	—
ONU-Mujeres	Sí	Sí	—
ONUSIDA	Sí	Sí	—
OPS	Sí	Sí	—
OTPCE	Sí	Sí	Se aprobó en junio de 2023, con efecto retroactivo a partir del 1 de enero de 2023
PMA	Sí	Sí	—
PNUD	Sí	Sí	—
TIDM	Sí	Sí	Se modificó el Reglamento del Personal con efecto a partir del 25 de octubre de 2023
UIT	Sí	Sí	—

<i>Organización</i>	<i>16 semanas para todos los progenitores</i>	<i>10 semanas adicionales para las madres que dan a luz</i>	<i>Observaciones</i>
UNESCO	No	No	Medidas transitorias aplicadas para conceder las licencias de 16 semanas cuando no se había dado a luz y 26 semanas para quienes habían dado a luz. La nueva política de permiso parental se aplicará en 2024
UNFPA	Sí	Sí	—
UNICEF	Sí	Sí	—
UNOPS	Sí	Sí	—
UNRWA	Sí	Sí	Se implantó en octubre de 2023, con efecto retroactivo a partir del 1 de enero de 2023
UPU	No	Sí	Se ha aplicado parcialmente, con 26 semanas para las madres que dan a luz y 6 semanas cuando no se ha dado a luz (antes eran 2 semanas)

Abreviaciones: ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo III

Aplicación de las enmiendas al Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (resolución 77/256 A de la Asamblea General)

<i>Organización (que ha aceptado las enmiendas al Estatuto de la CAPI)</i>	<i>Fecha de aceptación</i>	<i>Fecha de notificación</i>
OIT	17 de octubre de 2022	18 de enero de 2023
ONU Turismo	17 de mayo de 2023	3 de marzo de 2023
OIEA	6-10 de marzo de 2023	17 de marzo de 2023
OMS	30 de mayo de 2023	19 de junio de 2023
OMM	30 de mayo de 2023	—
OACI	12 de junio de 2023	—
OMPI	13 de julio de 2023	17 de julio de 2023
ONUDI	—	11 de mayo de 2023
TIDM	—	15 de febrero de 2023
FIDA ^a	—	—
OTPCE	21 de julio de 2023	26 de septiembre de 2023
FAO	—	—
UNESCO	21 de noviembre de 2023	24 de enero de 2024
UIT	4 de agosto de 2023	8 de agosto de 2023
UPU	12 de mayo de 2023	26 de febrero de 2024
OMI	19 de julio de 2023	4 de agosto de 2023
ISA	24 de julio de 2023	23 de octubre de 2023

Abreviaciones: ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

^a El FIDA participa en los trabajos de la CAPI conforme a su condición de observadora. El FIDA no ha aceptado oficialmente el Estatuto de la CAPI y tampoco se espera que acepte las enmiendas al Estatuto.

Anexo IV

Aplicación de las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, el incentivo por movilidad y la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1 de enero de 2024

<i>Organización</i>	<i>Prestación por condiciones de vida difíciles</i>	<i>Incentivo por movilidad</i>	<i>Prestación por peligrosidad</i>
ACNUR	Sí	Sí	Sí
FAO	Sí	Sí	Sí
FIDA	Sí	Sí	Sí
ISA	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta
ITC	Sí	Sí	Sí
Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí
OACI	Sí	Sí	Sí
OIEA ^a	No	No	No
OIT	Sí	Sí	Sí
OMI	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta
OMM	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta
OMPI	Sí	Sí	Sí
OMS	Sí	Sí	Sí
ONU Turismo ^a	No	No	No
ONUDI	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta
ONU-Mujeres	Sí	Sí	Sí
ONUSIDA	Sí	Sí	Sí
OPS	Sí	Sí	Sí
OTPCE ^a	No	No	No
PMA	Sí	Sí	Sí
PNUD	Sí	Sí	Sí
TIDM ^a	No	No	No
UIT	Sí	Sí	Sí
UNESCO	Sí	Sí	Sí
UNFPA	Sí	Sí	Sí
UNICEF	Sí	Sí	Sí
UNOPS	Sí	Sí	Sí
UNRWA	Sí	Sí	Sí
UPU	Sin respuesta	Sin respuesta	Sin respuesta

Abreviaciones: ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

^a La Organización no tiene personal en los lugares de destino a los que se aplican esas prestaciones.

Anexo V

Aspectos más destacados de las principales conclusiones de la encuesta mundial del personal de 2023 de la CAPI

1. La encuesta mundial del personal de 2023 incluía preguntas relativas al compromiso y las opiniones generales respecto al sistema de remuneración vigente y generó gran cantidad de datos, que ofrecían una perspectiva de las percepciones de los funcionarios sobre el sistema de remuneración de las Naciones Unidas. El compromiso de los empleados es una medida de su implicación en la organización y de su disposición a realizar un esfuerzo adicional. Los estudios demuestran que el compromiso de los empleados está estrechamente relacionado con su desempeño. Los estudios también sugieren que la identificación con la labor que realizan las organizaciones sin fines de lucro suele ser muy alta, pero el compromiso con las organizaciones propiamente dichas es más variable.

2. El índice de compromiso se calculó promediando el porcentaje de respuestas a las tres preguntas sobre el compromiso de la siguiente manera: a) empleados comprometidos: muy de acuerdo y de acuerdo con las afirmaciones; b) empleados neutrales: ni de acuerdo ni en desacuerdo con las afirmaciones; y c) empleados no comprometidos: totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con las afirmaciones. El grado de compromiso general era alto, ya que un 86 % de los encuestados se consideraban comprometidos, resultado similar al de la encuesta de 2019 (+1)¹, pero inferior a la mediana de referencia (-6). El 10 % de los encuestados era neutral y el 4 %, no comprometido. El 93 % de buena gana haría un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de su organización, resultado similar al de 2019 (-1) y a la mediana de referencia (-3). El 90 % de los encuestados se enorgullece de decir que trabajaba para su organización, resultado similar al de 2019 (+2) y a la mediana de referencia (-3). Alrededor de tres cuartas partes (76 %) recomendaría decididamente su organización como un buen lugar para trabajar. Esta cifra representa un aumento de 4 puntos porcentuales desde 2019, pero sigue estando considerablemente por debajo de la mediana de referencia (-11).

3. Se formularon preguntas a los encuestados sobre su percepción del paquete de remuneración general, es decir, el sueldo (sueldo básico más ajuste por lugar de destino en los casos aplicables) y los subsidios y prestaciones. Los resultados de todas las preguntas utilizadas en las encuestas de 2019 y de 2023 eran similares: en respuesta a la nueva pregunta de la encuesta de 2023, el 67 % de los encuestados consideraba que entendía por qué existían esos subsidios y prestaciones o entendía el propósito de esos subsidios y prestaciones y qué era lo que compensaba cada prestación; el 60 % entendía cómo se determinaba su sueldo (sueldo básico más ajuste por lugar de destino en los casos aplicables), resultado similar al de anteriores encuestas, mientras que el 20 % consideraba que no lo entendía; y el 57 % creía entender cómo se determinaban sus subsidios y prestaciones, resultado también similar al de encuestas anteriores, mientras que el 22 % consideraba que no lo entendía.

4. Menos de la mitad (43 %) creía que su paquete de remuneración general se ajustaba a la aportación que realizaba por su puesto de trabajo. Esa cifra era la misma que en 2019 y estaba sustancialmente por debajo de la mediana de referencia (-14). El 37 % de los encuestados consideraba que su paquete de remuneración general era competitivo comparado con el de otras organizaciones parecidas ajenas al régimen común de las Naciones Unidas, resultado similar al de la encuesta de 2019. El 35 %

¹ A menos que se indique lo contrario, los números entre paréntesis representan el aumento o la disminución en puntos porcentuales con respecto a los resultados de la encuesta anterior.

consideraba que su sueldo (sueldo básico más ajuste por lugar de destino en los casos aplicables) era competitivo comparado con el de otras organizaciones intergubernamentales ajenas al régimen común. Esa cifra era bastante inferior a la mediana de referencia (-12). El 35 % de los encuestados consideraba que sus subsidios y prestaciones eran competitivos en comparación con los de otras organizaciones similares ajenas al régimen común. El 35 % consideraba que el sistema se entendía fácilmente y otro 35 % que no era fácil de entender.

5. Resulta útil tener en cuenta la teoría de Frederick Herzberg sobre los factores de motivación e higiene determinantes de la satisfacción en el empleo. Según Herzberg, había dos tipos de factores que afectaban a la satisfacción en el trabajo: a) los factores motivadores, que, si estaban presentes, aumentaban la satisfacción en el empleo; y b) los factores de higiene que, si estaban ausentes, disminuían la satisfacción en el empleo. El grado de compromiso se ve afectado por una gran variedad de factores de motivación. En el contexto de la encuesta, se hizo un análisis de la correlación para determinar si la remuneración era un factor de motivación importante que influía en el compromiso de los empleados. La correlación indica el grado de relación lineal entre dos variables. En estudios sociales, una correlación de 0,4 o más se considera un vínculo razonable.

6. Se hizo un análisis de la correlación entre la afirmación “Creo que mi paquete de remuneración general se ajusta a la aportación que realizo por mi puesto de trabajo” y la media de las respuestas a las tres preguntas incluidas en el índice de compromiso. El coeficiente de correlación obtenido para esa afirmación con respecto al índice de compromiso general fue de 0,29 (0,32 en 2019). Eso apunta a que el vínculo es débil, es decir, que la remuneración no tiene una gran influencia en la implicación. El coeficiente de correlación indica que el vínculo entre la remuneración y el compromiso del personal ha disminuido ligeramente entre 2019 y 2023. Esta conclusión coincide con otras investigaciones realizadas por la empresa de consultoría en el sector sin fines de lucro, donde la relación entre la remuneración y el compromiso suele ser débil. Otro enfoque que adoptó la empresa externa para estudiar esa relación fue examinar los niveles de compromiso entre quienes habían respondido de manera positiva, neutra o negativa a la afirmación “Creo que mi paquete de remuneración general se ajusta a la aportación que realizo por mi puesto de trabajo”. Había una diferencia de 13 puntos porcentuales en el índice de compromiso entre los que tenían una opinión positiva sobre su remuneración general (92 % estaban comprometidos) y los que tenían una opinión negativa (79 % estaban comprometidos). Incluso entre los encuestados que habían respondido de forma negativa a esa afirmación, más de tres cuartas partes se mostraban implicados, resultado similar al de encuestas anteriores. Este dato respalda la conclusión de que la remuneración no es un factor de motivación importante para el compromiso del personal.

7. En cuanto a la contratación, los seis factores más comunes que influían en la decisión de los encuestados de incorporarse al régimen común de las Naciones Unidas eran los siguientes: a) la oportunidad de hacer uso de sus habilidades y competencias (43 %), un aumento del 7 % con respecto a los resultados de la encuesta de 2019 (36 %); b) el sueldo (43 %), un aumento del 5 % respecto a 2019 (38 %); c) las prestaciones (39 %), un aumento del 13 % respecto a 2019 (26 %); d) una firme creencia en los objetivos y metas del sistema de las Naciones Unidas (35 %), el mismo resultado que en 2019; e) la reputación de las Naciones Unidas (35 %), un aumento del 8 % respecto a 2019 (27 %); y f) una firme creencia en los objetivos y metas de su organización (34 %), resultado similar al de 2019 (33 %).

8. Respecto a la retención del personal, el 78 % de los encuestados tenían intención de seguir trabajando para su organización en los próximos 12 meses, resultado similar

al de la encuesta de 2019. A un 11 % les gustaría marcharse, pero no podían hacerlo en los próximos 12 meses, resultado semejante al de encuestas anteriores. Un 6 % tenía la intención de marcharse de su organización en los próximos 12 meses, resultado también parecido al de encuestas anteriores. Un 5 % se jubilarían o su contrato finalizaría, porcentaje igual al de 2019. Entre los que tenían la intención de seguir trabajando para su organización en los próximos 12 meses, las cinco razones más comunes para quedarse eran: a) las prestaciones (46 %), que había sido la segunda en la encuesta de 2019 (33 %); b) el sueldo (44 %), que había sido la primera en 2019 (38 %); c) la oportunidad de hacer uso de sus habilidades y competencias (37 %), que también había sido la tercera en 2019 (32 %); d) una firme creencia en los objetivos y metas de su organización y el deseo de contribuir a ellos (26 %), que también había sido la cuarta en 2019; e) una firme creencia en los objetivos y metas del régimen común de las Naciones Unidas y el deseo de contribuir a ellos (25 %), que también había sido la quinta en 2019; y f) las oportunidades de desarrollo profesional y ascenso (23 %), que había sido la octava en 2019 (18 %).

9. En el caso del 11 % de los encuestados a los que les gustaría marcharse pero que no podían hacerlo en los próximos 12 meses, las cuatro razones más comunes fueron las siguientes: a) la falta de oportunidades de desarrollo profesional y ascenso (59 %), que también había sido la primera en la encuesta de 2019; b) la organización no premiaba el desempeño individual (48 %), que también había sido la segunda en 2019; c) el sueldo (44 %), que también había sido la tercera en 2019; y d) insuficientes medidas de conciliación de la vida laboral y personal o medidas para crear un entorno propicio (35 %), que había sido la quinta en 2019. En el caso del 6 % de los encuestados que tenían la intención de marcharse de su organización en los próximos 12 meses, las cuatro razones más comunes para ello fueron: a) la falta de oportunidades de desarrollo profesional y ascenso (56 %), que también había sido la primera en 2019; b) el sueldo (46 %), que había sido la tercera en 2019; c) la organización no premiaba el desempeño individual (43 %), que había sido la segunda en 2019; y d) la infrautilización de sus conocimientos, habilidades y competencias (35 %), que había sido la sexta en 2019.

10. El sueldo fue elegido como una de las razones para irse por el 46 % de los que tenían la intención de marcharse y por el 44 % de los que querían marcharse, pero no podían. En el curso de las tres encuestas anteriores, el sueldo ha pasado de ser la cuarta a ser la tercera razón más elegida. Las prestaciones fueron elegidas como una de las razones para irse por el 21 % de los que tenían la intención de marcharse y por el 18 % de los que querían marcharse, pero no podían. En la encuesta de 2019, esas cifras habían sido del 14 % y el 16 %, respectivamente. En el caso de los que tenían la intención de marcharse o querían marcharse, pero no podían hacerlo, los elementos relacionados con los familiares a cargo fueron la 12ª razón más frecuente; los elementos relacionados con la asignación, el traslado, la movilidad y las condiciones de vida difíciles, la 13ª; los elementos relacionados con las licencias, la 20ª; los elementos relacionados con los viajes, la 23ª; y los elementos relacionados con la separación del servicio, la 27ª. En 2019, las prestaciones habían sido el sexto factor más común (20 %). Estos resultados indican que, en general, el sueldo y las prestaciones han aumentado su influencia en el deseo de los encuestados de marcharse. Los resultados indican que la falta de oportunidades de ascenso, mencionada por casi dos tercios de los encuestados, y la percepción de que no se premia el desempeño individual, mencionada por casi la mitad, son los factores de motivación más importantes del deseo de marcharse. El sueldo fue citado como factor de motivación por el 44 % de los encuestados. Estas cifras son muy similares a las observadas en las respuestas sobre la decisión de incorporarse al servicio y la decisión de quedarse, donde los encuestados indicaron que el sueldo era uno de los factores más importantes para incorporarse al servicio y quedarse.

11. Para profundizar en el tema de la retención del personal, se incluyeron en la encuesta dos preguntas adicionales sobre las principales razones por las que los encuestados querían permanecer en el régimen común de las Naciones Unidas (con la posibilidad de elegir hasta seis razones) y los factores más importantes para su decisión de continuar trabajando en el régimen común (con la posibilidad de elegir solo uno). Las cuatro razones más frecuentes seleccionadas por los encuestados para querer permanecer en el régimen común de las Naciones Unidas fueron una firme creencia en los objetivos y metas de su organización (50 %), la pensión (46 %), el sueldo (38 %) y otras prestaciones (32 %). Los cuatro factores que mayor peso en la decisión de los encuestados de seguir trabajando en el régimen común de las Naciones Unidas eran el sueldo (26 %), los ascensos y las perspectivas de carrera (19 %), la satisfacción en el empleo (17 %) y las prestaciones (11 %).

12. Respecto a la movilidad, el 40 % de los encuestados habían trabajado en dos o más lugares de destino de forma continuada durante un año o más, resultado similar al de la encuesta de 2019. Es importante señalar que esta cifra representa la totalidad de la muestra. Ese era el caso del 65 % de los encuestados de contratación internacional, y se presentarán a la Comisión más conclusiones respecto a esta categoría en su 98º período de sesiones. Estos resultados sugieren que existe un afán de movilidad, a lo que también apunta el hecho de que solo el 10 % de los entrevistados a los que se ofreció un puesto en otro lugar de destino rechazaron la oferta. En la encuesta de 2023 se introdujo, en la sección de los subsidios y prestaciones, una nueva pregunta en la que se pedía a los encuestados que, teniendo en cuenta su situación actual, seleccionaran los subsidios o prestaciones que valoraban más, hasta un máximo de diez.

13. Los subsidios o prestaciones más valorados por la mayoría de los encuestados de todas las categorías fueron las vacaciones anuales (75 %), el seguro médico (72 %), la pensión (66 %), la licencia de enfermedad (49 %) y la prestación por hijos a cargo (42 %). Los subsidios o prestaciones más valorados por un menor número de encuestados fueron la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (6 %), la prestación por progenitor sin cónyuge (6 %), el subsidio de evacuación por motivos de seguridad (4 %) y el incentivo para la contratación (2 %). En la encuesta de 2023 se añadió otra pregunta nueva en la que se pedía a los encuestados que indicaran, desde su punto de vista, qué subsidios o prestaciones se debían mejorar, si es que creían que había que mejorar alguno, seleccionando hasta un máximo de diez. Los subsidios o prestaciones que un menor número de encuestados indicó que se debían mejorar fueron la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias (6 %), la prima de repatriación (5 %), el incentivo para la contratación (3 %), y el subsidio de evacuación por motivos de seguridad (3 %). Todos esos subsidios o prestaciones se encontraban entre los cinco menos valorados.

14. Se preguntó a los encuestados con qué organizaciones estaban comparando su paquete de remuneración. Los tres principales tipos de organizaciones fueron: a) otras organizaciones internacionales (69 %), una reducción del 4 % con respecto a los resultados de la encuesta de 2019 (73 %); b) organizaciones del sector privado (51 %), un resultado similar al de 2019 (54 %); y c) organizaciones gubernamentales (19 %), una disminución del 6 % respecto a 2019 (25 %).

15. En cuanto al desarrollo de la carrera y el desempeño, se preguntó a los encuestados cuántas veces habían recibido ascensos (es decir, habían ascendido de categoría) durante su carrera en el régimen común de las Naciones Unidas. En general, el 38 % no había recibido ningún ascenso durante su carrera en el régimen común, el mismo resultado que en la encuesta de 2019. Alrededor de una cuarta parte (27 %) había recibido un ascenso, igual que en 2019. Alrededor de una cuarta

parte (26 %) había ascendido dos o tres veces, igual que en 2019. El 8 % había recibido cuatro ascensos o más, resultado similar al de 2019 (9 %). El 39 % se había desplazado lateralmente.

16. También se analizaron los vínculos entre la progresión del sueldo y el desempeño. El 39 % consideraba que su desempeño individual se evaluaba de forma justa, porcentaje que ha descendido considerablemente desde 2019 (-12). El 28 % consideraba que el adelanto profesional estaba suficientemente ligado al desempeño individual en su organización, porcentaje que ha crecido de manera importante desde 2019 (+11). El 28 % creía que el desempeño de los equipos se recompensaba y se reconocía en su organización, porcentaje que ha ascendido desde 2019 (+4). La gran mayoría (86%) desearía que el adelanto profesional se basase tanto en a) aptitudes/comportamientos/competencias como b) el logro de objetivos, de forma similar a en años anteriores. El 10 % dijo que solo en aptitudes/comportamientos/competencias, un aumento del 4 % desde 2019. El 4 % optó por el logro de objetivos únicamente, cifra similar a la de 2019, aunque en encuestas anteriores la pregunta se refería a la “progresión salarial” y no al desarrollo de la carrera.

Anexo VI

Distribución por edades de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2023

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
Naciones Unidas	461 (1,4 %)	1 946 (5,8 %)	4 016 (12 %)	5 838 (17,4 %)	6 903 (20,6 %)	6 223 (18,5 %)	4 943 (14,7 %)	3 158 (9,4 %)	84 (0,3 %)	33 572 (28,6 %)
PNUD	148 (1,9 %)	677 (8,8 %)	1 066 (13,9 %)	1 552 (20,2 %)	1 526 (19,9 %)	1 286 (16,8 %)	874 (11,4 %)	513 (6,7 %)	25 (0,3 %)	7 667 (6,5 %)
UNFPA	71 (2,1 %)	267 (7,8 %)	509 (14,9 %)	605 (17,7 %)	660 (19,3 %)	562 (16,4 %)	456 (13,3 %)	288 (8,4 %)	5 (0,1 %)	3 423 (2,9 %)
UNOPS	6 (0,9 %)	27 (4,1 %)	82 (12,4 %)	138 (20,9 %)	137 (20,8 %)	145 (22 %)	77 (11,7 %)	43 (6,5 %)	4 (0,6 %)	659 (0,6 %)
ACNUR	567 (4,2 %)	1 738 (12,9 %)	2 673 (19,9 %)	2 830 (21 %)	2 214 (16,5 %)	1 664 (12,4 %)	1 155 (8,6 %)	609 (4,5 %)	2 (0 %)	13 452 (11,5 %)
UNICEF	503 (2,9 %)	1 578 (8,9 %)	2 912 (16,5 %)	3 554 (20,1 %)	3 391 (19,2 %)	2 689 (15,2 %)	1 910 (10,8 %)	1 072 (6,1 %)	31 (0,2 %)	17 640 (15 %)
UNRWA	6 (2,4 %)	20 (7,8 %)	47 (18,4 %)	53 (20,8 %)	44 (17,3 %)	44 (17,3 %)	25 (9,8 %)	15 (5,9 %)	1 (0,4 %)	255 (0,2 %)
ITC	16 (3,9 %)	71 (17,2 %)	62 (15 %)	73 (17,7 %)	64 (15,5 %)	67 (16,2 %)	31 (7,5 %)	27 (6,5 %)	2 (0,5 %)	413 (0,4 %)
OIT	86 (2,4 %)	377 (10,5 %)	559 (15,5 %)	620 (17,2 %)	616 (17,1 %)	576 (16 %)	469 (13 %)	289 (8 %)	14 (0,4 %)	3 606 (3,1 %)
FAO	67 (2 %)	202 (6,1 %)	319 (9,7 %)	447 (13,6 %)	615 (18,7 %)	633 (19,3 %)	582 (17,7 %)	416 (12,7 %)	7 (0,2 %)	3 288 (2,8 %)
PMA	279 (2,2 %)	1 305 (10,4 %)	2 190 (17,4 %)	2 521 (20 %)	2 301 (18,3 %)	1 924 (15,3 %)	1 307 (10,4 %)	742 (5,9 %)	16 (0,1 %)	12 585 (10,7 %)
UNESCO	55 (2,4 %)	178 (7,7 %)	245 (10,6 %)	334 (14,4 %)	416 (18 %)	450 (19,4 %)	373 (16,1 %)	252 (10,9 %)	14 (0,6 %)	2 317 (2 %)
OMS	138 (1,5 %)	634 (6,7 %)	1 177 (12,5 %)	1 582 (16,8 %)	1 762 (18,7 %)	1 651 (17,5 %)	1 423 (15,1 %)	1 009 (10,7 %)	43 (0,5 %)	9 419 (8 %)
OACI	1 (0,2 %)	14 (2,1 %)	53 (8,1 %)	106 (16,1 %)	119 (18,1 %)	120 (18,3 %)	133 (20,2 %)	108 (16,4 %)	3 (0,5 %)	657 (0,6 %)
UIT	9 (1,3 %)	42 (5,9 %)	74 (10,4 %)	95 (13,4 %)	112 (15,8 %)	180 (25,4 %)	128 (18,1 %)	66 (9,3 %)	3 (0,4 %)	709 (0,6 %)
OMPI	23 (2 %)	56 (4,8 %)	104 (9 %)	156 (13,5 %)	168 (14,5 %)	246 (21,3 %)	270 (23,4 %)	129 (11,2 %)	4 (0,3 %)	1 156 (1 %)
FIDA	23 (2,6 %)	88 (10,1 %)	126 (14,5 %)	142 (16,3 %)	164 (18,9 %)	144 (16,6 %)	121 (13,9 %)	60 (6,9 %)	1 (0,1 %)	869 (0,7 %)
OIEA	55 (2,1 %)	114 (4,4 %)	287 (11,2 %)	469 (18,3 %)	401 (15,6 %)	409 (16 %)	434 (16,9 %)	366 (14,3 %)	29 (1,1 %)	2 564 (2,2 %)
ONU Turismo	0 (0 %)	4 (4,5 %)	10 (11,2 %)	15 (16,9 %)	23 (25,8 %)	18 (20,2 %)	10 (11,2 %)	8 (9 %)	1 (1,1 %)	89 (0,1 %)
ONU-Mujeres	22 (1,9 %)	105 (8,9 %)	185 (15,7 %)	257 (21,7 %)	250 (21,2 %)	178 (15,1 %)	112 (9,5 %)	69 (5,8 %)	4 (0,3 %)	1 182 (1 %)
ONUSIDA	7 (1,1 %)	19 (3 %)	39 (6,2 %)	93 (14,8 %)	118 (18,8 %)	143 (22,7 %)	113 (18 %)	83 (13,2 %)	14 (2,2 %)	629 (0,5 %)
TIDM	0 (0 %)	3 (8,1 %)	2 (5,4 %)	4 (10,8 %)	8 (21,6 %)	10 (27 %)	5 (13,5 %)	5 (13,5 %)	0 (0 %)	37 (0 %)
OTPCE	3 (1 %)	11 (3,7 %)	38 (12,8 %)	54 (18,2 %)	56 (18,9 %)	56 (18,9 %)	53 (17,9 %)	24 (8,1 %)	1 (0,3 %)	296 (0,3 %)
OPS	9 (1,1 %)	27 (3,2 %)	82 (9,7 %)	106 (12,5 %)	154 (18,2 %)	159 (18,8 %)	150 (17,7 %)	146 (17,3 %)	13 (1,5 %)	846 (0,7 %)
Total general	2 555 (2,2 %)	9 503 (8,1 %)	16 857 (14,4 %)	21 644 (18,4 %)	22 222 (18,9 %)	19 577 (16,7 %)	15 154 (12,9 %)	9 497 (8,1 %)	321 (0,3 %)	117 330 (100 %)

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.
Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo VII

Distribución por edades del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por organización, al 31 de diciembre de 2023

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
Naciones Unidas	179 (1,4 %)	772 (6,2 %)	1 317 (10,6 %)	1 956 (15,8 %)	2 496 (20,1 %)	2 303 (18,6 %)	1 990 (16 %)	1 336 (10,8 %)	61 (0,5 %)	12 410 (29,3 %)
PNUD	43 (1,6 %)	169 (6,5 %)	251 (9,6 %)	480 (18,4 %)	597 (22,8 %)	550 (21 %)	347 (13,3 %)	166 (6,4 %)	10 (0,4 %)	2 613 (6,2 %)
UNFPA	16 (1,7 %)	77 (8,1 %)	127 (13,4 %)	145 (15,3 %)	168 (17,7 %)	185 (19,5 %)	145 (15,3 %)	83 (8,7 %)	4 (0,4 %)	950 (2,2 %)
UNOPS	4 (0,7 %)	24 (4,5 %)	71 (13,2 %)	107 (19,9 %)	106 (19,7 %)	122 (22,7 %)	65 (12,1 %)	35 (6,5 %)	4 (0,7 %)	538 (1,3 %)
ACNUR	17 (0,4 %)	265 (6,6 %)	672 (16,9 %)	877 (22 %)	772 (19,4 %)	649 (16,3 %)	483 (12,1 %)	251 (6,3 %)	2 (0,1 %)	3 988 (9,4 %)
UNICEF	85 (1,6 %)	361 (6,8 %)	732 (13,7 %)	1 078 (20,2 %)	1 167 (21,9 %)	922 (17,3 %)	659 (12,4 %)	320 (6 %)	11 (0,2 %)	5 335 (12,6 %)
UNRWA	6 (2,4 %)	20 (8,1 %)	47 (19,1 %)	53 (21,5 %)	43 (17,5 %)	39 (15,9 %)	22 (8,9 %)	15 (6,1 %)	1 (0,4 %)	246 (0,6 %)
ITC	14 (5 %)	61 (21,6 %)	46 (16,3 %)	51 (18,1 %)	36 (12,8 %)	37 (13,1 %)	18 (6,4 %)	17 (6 %)	2 (0,7 %)	282 (0,7 %)
OIT	30 (2,2 %)	109 (8,1 %)	151 (11,3 %)	202 (15,1 %)	230 (17,2 %)	245 (18,3 %)	233 (17,4 %)	133 (9,9 %)	7 (0,5 %)	1 340 (3,2 %)
FAO	14 (0,8 %)	89 (5 %)	175 (9,9 %)	246 (13,9 %)	328 (18,6 %)	339 (19,2 %)	331 (18,7 %)	239 (13,5 %)	5 (0,3 %)	1 766 (4,2 %)
PMA	25 (1 %)	176 (6,8 %)	420 (16,2 %)	514 (19,9 %)	526 (20,3 %)	431 (16,6 %)	321 (12,4 %)	168 (6,5 %)	8 (0,3 %)	2 589 (6,1 %)
UNESCO	34 (3 %)	125 (11 %)	111 (9,7 %)	154 (13,5 %)	201 (17,6 %)	210 (18,4 %)	177 (15,5 %)	118 (10,4 %)	9 (0,8 %)	1 139 (2,7 %)
OMS	31 (0,8 %)	223 (5,7 %)	416 (10,6 %)	625 (16 %)	696 (17,8 %)	748 (19,1 %)	650 (16,6 %)	491 (12,5 %)	34 (0,9 %)	3 914 (9,3 %)
OACI	0 (0 %)	7 (2 %)	19 (5,4 %)	53 (14,9 %)	65 (18,3 %)	74 (20,8 %)	74 (20,8 %)	61 (17,2 %)	2 (0,6 %)	355 (0,8 %)
UIT	6 (1,3 %)	30 (6,6 %)	50 (11 %)	71 (15,7 %)	70 (15,5 %)	104 (23 %)	75 (16,6 %)	44 (9,7 %)	3 (0,7 %)	453 (1,1 %)
OMPI	17 (2,4 %)	44 (6,3 %)	76 (10,9 %)	101 (14,5 %)	116 (16,6 %)	132 (18,9 %)	125 (17,9 %)	82 (11,8 %)	4 (0,6 %)	697 (1,6 %)
FIDA	9 (1,8 %)	53 (10,4 %)	80 (15,6 %)	82 (16 %)	97 (18,9 %)	85 (16,6 %)	70 (13,7 %)	36 (7 %)	0 (0 %)	512 (1,2 %)
OIEA	49 (3,1 %)	82 (5,3 %)	182 (11,7 %)	284 (18,2 %)	218 (14 %)	237 (15,2 %)	251 (16,1 %)	232 (14,9 %)	26 (1,7 %)	1 561 (3,7 %)
ONU Turismo	0 (0 %)	4 (7 %)	7 (12,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	7 (12,3 %)	5 (8,8 %)	1 (1,8 %)	57 (0,1 %)
ONU-Mujeres	12 (2,2 %)	52 (9,7 %)	65 (12,1 %)	108 (20,2 %)	122 (22,8 %)	75 (14 %)	58 (10,8 %)	39 (7,3 %)	4 (0,7 %)	535 (1,3 %)
ONUSIDA	4 (1,3 %)	5 (1,7 %)	13 (4,4 %)	33 (11,1 %)	50 (16,8 %)	77 (25,9 %)	61 (20,5 %)	43 (14,5 %)	11 (3,7 %)	297 (0,7 %)
TIDM	0 (0 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	2 (11,8 %)	5 (29,4 %)	3 (17,6 %)	2 (11,8 %)	3 (17,6 %)	0 (0 %)	17 (0 %)
OTPCE	1 (0,5 %)	7 (3,5 %)	26 (13,1 %)	36 (18,1 %)	39 (19,6 %)	39 (19,6 %)	34 (17,1 %)	16 (8 %)	1 (0,5 %)	199 (0,5 %)
OPS	1 (0,2 %)	11 (2,2 %)	40 (7,8 %)	63 (12,4 %)	97 (19 %)	103 (20,2 %)	90 (17,6 %)	94 (18,4 %)	11 (2,2 %)	510 (1,2 %)
Total general	597 (1,4 %)	2 768 (6,5 %)	5 094 (12 %)	7 332 (17,3 %)	8 256 (19,5 %)	7 720 (18,2 %)	6 288 (14,9 %)	4 027 (9,5 %)	221 (0,5 %)	42 303 (100 %)

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.
Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo VIII

Distribución por edades del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, por organización, al 31 de diciembre de 2023

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
Naciones Unidas	277 (1,5 %)	1 154 (6,3 %)	2 630 (14,3 %)	3 599 (19,6 %)	3 745 (20,4 %)	3 167 (17,3 %)	2 295 (12,5 %)	1 461 (8 %)	16 (0,1 %)	18 344 (25,4 %)
PNUD	105 (2,1 %)	508 (10,1 %)	815 (16,1 %)	1 072 (21,2 %)	929 (18,4 %)	736 (14,6 %)	527 (10,4 %)	347 (6,9 %)	15 (0,3 %)	5 054 (7 %)
UNFPA	55 (2,2 %)	190 (7,7 %)	382 (15,4 %)	460 (18,6 %)	492 (19,9 %)	377 (15,2 %)	311 (12,6 %)	205 (8,3 %)	1 (0 %)	2 473 (3,4 %)
UNOPS	2 (1,7 %)	3 (2,5 %)	11 (9,1 %)	31 (25,6 %)	31 (25,6 %)	23 (19 %)	12 (9,9 %)	8 (6,6 %)	0 (0 %)	121 (0,2 %)
ACNUR	550 (5,8 %)	1 473 (15,6 %)	2 000 (21,1 %)	1 952 (20,6 %)	1 442 (15,2 %)	1 015 (10,7 %)	672 (7,1 %)	358 (3,8 %)	0 (0 %)	9 462 (13,1 %)
UNICEF	418 (3,4 %)	1 217 (9,9 %)	2 180 (17,7 %)	2 476 (20,1 %)	2 224 (18,1 %)	1 767 (14,4 %)	1 251 (10,2 %)	752 (6,1 %)	20 (0,2 %)	12 305 (17,1 %)
UNRWA	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	5 (55,6 %)	3 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (0 %)
ITC	2 (1,5 %)	10 (7,6 %)	16 (12,2 %)	22 (16,8 %)	28 (21,4 %)	30 (22,9 %)	13 (9,9 %)	10 (7,6 %)	0 (0 %)	131 (0,2 %)
OIT	56 (2,5 %)	268 (11,8 %)	408 (18 %)	418 (18,4 %)	386 (17 %)	331 (14,6 %)	236 (10,4 %)	156 (6,9 %)	7 (0,3 %)	2 266 (3,1 %)
FAO	53 (3,5 %)	113 (7,4 %)	144 (9,5 %)	201 (13,2 %)	287 (18,9 %)	294 (19,3 %)	251 (16,5 %)	177 (11,6 %)	2 (0,1 %)	1 522 (2,1 %)
PMA	240 (2,4 %)	1 093 (11 %)	1 763 (17,7 %)	2 007 (20,2 %)	1 775 (17,9 %)	1 493 (15 %)	986 (9,9 %)	574 (5,8 %)	8 (0,1 %)	9 939 (13,8 %)
UNESCO	21 (1,8 %)	53 (4,5 %)	134 (11,4 %)	180 (15,3 %)	215 (18,3 %)	240 (20,4 %)	196 (16,6 %)	134 (11,4 %)	5 (0,4 %)	1 178 (1,6 %)
OMS	107 (1,9 %)	411 (7,5 %)	761 (13,8 %)	957 (17,4 %)	1 066 (19,4 %)	903 (16,4 %)	773 (14 %)	518 (9,4 %)	9 (0,2 %)	5 505 (7,6 %)
OACI	1 (0,3 %)	7 (2,3 %)	34 (11,3 %)	53 (17,5 %)	54 (17,9 %)	46 (15,2 %)	59 (19,5 %)	47 (15,6 %)	1 (0,3 %)	302 (0,4 %)
UIT	3 (1,2 %)	12 (4,7 %)	24 (9,4 %)	23 (9 %)	42 (16,5 %)	76 (29,8 %)	53 (20,8 %)	22 (8,6 %)	0 (0 %)	255 (0,4 %)
OMPI	6 (1,3 %)	12 (2,6 %)	28 (6 %)	55 (11,9 %)	52 (11,2 %)	114 (24,6 %)	145 (31,3 %)	47 (10,2 %)	4 (0,9 %)	463 (0,6 %)
FIDA	14 (3,9 %)	35 (9,8 %)	46 (12,9 %)	60 (16,8 %)	67 (18,8 %)	59 (16,5 %)	51 (14,3 %)	24 (6,7 %)	1 (0,3 %)	357 (0,5 %)
OIEA	6 (0,6 %)	32 (3,2 %)	105 (10,5 %)	185 (18,4 %)	183 (18,2 %)	172 (17,1 %)	183 (18,2 %)	134 (13,4 %)	3 (0,3 %)	1 003 (1,4 %)
ONU Turismo	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (9,4 %)	4 (12,5 %)	12 (37,5 %)	7 (21,9 %)	3 (9,4 %)	3 (9,4 %)	0 (0 %)	32 (0 %)
ONU-Mujeres	10 (1,5 %)	53 (8,2 %)	120 (18,5 %)	149 (23 %)	128 (19,8 %)	103 (15,9 %)	54 (8,3 %)	30 (4,6 %)	0 (0 %)	647 (0,9 %)
ONUSIDA	3 (0,9 %)	14 (4,2 %)	26 (7,8 %)	60 (18,1 %)	68 (20,5 %)	66 (19,9 %)	52 (15,7 %)	40 (12 %)	3 (0,9 %)	332 (0,5 %)
TIDM	0 (0 %)	1 (5 %)	2 (10 %)	2 (10 %)	3 (15 %)	7 (35 %)	3 (15 %)	2 (10 %)	0 (0 %)	20 (0 %)
OTPCE	2 (2 %)	4 (4 %)	12 (12,1 %)	18 (18,2 %)	17 (17,2 %)	17 (17,2 %)	19 (19,2 %)	8 (8,1 %)	2 (2 %)	99 (0,1 %)
OPS	8 (2,4 %)	16 (4,8 %)	42 (12,5 %)	43 (12,8 %)	57 (17 %)	56 (16,7 %)	60 (17,9 %)	52 (15,5 %)	2 (0,6 %)	336 (0,5 %)
Total general 1 939 (2,7 %) 6 679 (9,3 %) 11 686 (16,2 %) 14 027 (19,4 %) 13 304 (18,4 %) 11 104 (15,4 %) 8 208 (11,4 %) 5 109 (7,1 %) 99 (0,1 %) 72 155 (100 %)										

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.
Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo IX

Distribución por edades del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, por categoría y género, al 31 de diciembre de 2023

Grupo de edad	Hombres, por categoría									Mujeres, por categoría									Total, hombres y mujeres	Porcentaje
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	CSC ^a	Total	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Sin clasificar ^a	Total		
Menos de 30 años	24	120	11	–	–	–	–	–	155	60	337	44	1	–	–	–	–	442	597	1,4 %
30 a menos de 35 años	29	448	370	55	1	–	–	1	904	69	966	734	91	3	–	–	–	1 863	2 767	6,5 %
35 a menos de 40 años	17	456	1 101	509	35	1	–	–	2 119	39	605	1 619	668	44	–	1	–	2 976	5 095	12,0 %
40 a menos de 45 años	11	337	1 497	1 295	276	25	4	2	3 447	16	395	1 622	1 500	325	22	2	2	3 884	7 331	17,3 %
45 a menos de 50 años	5	260	1 313	1 687	706	118	25	5	4 119	13	215	1 206	1 782	761	134	22	3	4 136	8 255	19,5 %
50 a menos de 55 años	3	175	1 056	1 634	980	277	77	18	4 220	9	153	825	1 299	880	263	50	21	3 500	7 720	18,2 %
55 a menos de 60 años	4	90	707	1 383	1 078	354	127	33	3 776	–	98	445	877	692	277	92	32	2 513	6 289	14,9 %
60 a menos de 65 años	–	49	392	901	792	331	130	47	2 642	–	39	200	435	415	188	74	34	1 385	4 027	9,5 %
65 años o más	–	1	5	31	37	24	13	28	139	–	1	6	16	15	11	3	31	83	222	0,5 %
Total general	93	1 936	6 452	7 495	3 905	1 130	376	134	21 521	206	2 809	6 701	6 669	3 135	895	244	123	20 782	42 303	100 %

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.
^a La categoría sin clasificar comprende las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto.

Anexo X

Distribución por categoría del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, por organización, al 31 de diciembre de 2023

Organización	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Sin clasificar ^a	Total
Naciones Unidas	19 (0,2 %)	1 248 (10,1 %)	4 141 (33,4 %)	4 204 (33,9 %)	1 877 (15,1 %)	603 (4,9 %)	185 (1,5 %)	133 (1,1 %)	12 410
PNUD	46 (1,8 %)	275 (10,5 %)	630 (24,1 %)	842 (32,2 %)	556 (21,3 %)	191 (7,3 %)	62 (2,4 %)	11 (0,4 %)	2 613
UNFPA	1 (0,1 %)	109 (11,5 %)	218 (22,9 %)	297 (31,3 %)	224 (23,6 %)	82 (8,6 %)	17 (1,8 %)	2 (0,2 %)	950
UNOPS	5 (0,9 %)	69 (12,8 %)	165 (30,7 %)	157 (29,2 %)	84 (15,6 %)	38 (7,1 %)	16 (3 %)	4 (0,7 %)	538
ACNUR	0 (0 %)	679 (17 %)	1 552 (38,9 %)	1 111 (27,9 %)	449 (11,3 %)	152 (3,8 %)	41 (1 %)	4 (0,1 %)	3 988
UNICEF	18 (0,3 %)	542 (10,2 %)	1 840 (34,5 %)	1 955 (36,6 %)	799 (15 %)	126 (2,4 %)	50 (0,9 %)	5 (0,1 %)	5 335
UNRWA	2 (0,8 %)	10 (4,1 %)	85 (34,6 %)	92 (37,4 %)	31 (12,6 %)	17 (6,9 %)	7 (2,8 %)	2 (0,8 %)	246
ITC	20 (7,1 %)	90 (31,9 %)	92 (32,6 %)	46 (16,3 %)	26 (9,2 %)	6 (2,1 %)	1 (0,4 %)	1 (0,4 %)	282
OIT	11 (0,8 %)	141 (10,5 %)	309 (23,1 %)	462 (34,5 %)	313 (23,4 %)	68 (5,1 %)	25 (1,9 %)	11 (0,8 %)	1 340
FAO	50 (2,8 %)	190 (10,8 %)	425 (24,1 %)	620 (35,1 %)	351 (19,9 %)	86 (4,9 %)	33 (1,9 %)	11 (0,6 %)	1 766
PMA	15 (0,6 %)	210 (8,1 %)	927 (35,8 %)	846 (32,7 %)	399 (15,4 %)	133 (5,1 %)	55 (2,1 %)	4 (0,2 %)	2 589
UNESCO	29 (2,5 %)	263 (23,1 %)	361 (31,7 %)	272 (23,9 %)	143 (12,6 %)	47 (4,1 %)	14 (1,2 %)	10 (0,9 %)	1 139
OMS	23 (0,6 %)	272 (6,9 %)	1 004 (25,7 %)	1 460 (37,3 %)	859 (21,9 %)	212 (5,4 %)	66 (1,7 %)	18 (0,5 %)	3 914
OACI	0 (0 %)	32 (9 %)	72 (20,3 %)	176 (49,6 %)	50 (14,1 %)	19 (5,4 %)	5 (1,4 %)	1 (0,3 %)	355
UIT	5 (1,1 %)	69 (15,2 %)	143 (31,6 %)	142 (31,3 %)	69 (15,2 %)	16 (3,5 %)	4 (0,9 %)	5 (1,1 %)	453
OMPI	10 (1,4 %)	87 (12,5 %)	193 (27,7 %)	229 (32,9 %)	104 (14,9 %)	54 (7,7 %)	11 (1,6 %)	9 (1,3 %)	697
FIDA	3 (0,6 %)	72 (14,1 %)	158 (30,9 %)	149 (29,1 %)	96 (18,8 %)	24 (4,7 %)	2 (0,4 %)	8 (1,6 %)	512
OIEA	23 (1,5 %)	175 (11,2 %)	459 (29,4 %)	541 (34,7 %)	305 (19,5 %)	48 (3,1 %)	3 (0,2 %)	7 (0,4 %)	1 561
ONU Turismo	7 (12,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	11 (19,3 %)	13 (22,8 %)	1 (1,8 %)	2 (3,5 %)	1 (1,8 %)	57
ONU-Mujeres	2 (0,4 %)	77 (14,4 %)	140 (26,2 %)	175 (32,7 %)	105 (19,6 %)	26 (4,9 %)	8 (1,5 %)	2 (0,4 %)	535
ONUSIDA	0 (0 %)	14 (4,7 %)	50 (16,8 %)	84 (28,3 %)	98 (33 %)	39 (13,1 %)	9 (3 %)	3 (1 %)	297
TIDM	0 (0 %)	6 (35,3 %)	2 (11,8 %)	5 (29,4 %)	2 (11,8 %)	0 (0 %)	1 (5,9 %)	1 (5,9 %)	17
OTPCE	0 (0 %)	30 (15,1 %)	67 (33,7 %)	64 (32,2 %)	31 (15,6 %)	6 (3 %)	0 (0 %)	1 (0,5 %)	199
OPS	10 (2 %)	74 (14,5 %)	109 (21,4 %)	224 (43,9 %)	56 (11 %)	31 (6,1 %)	3 (0,6 %)	3 (0,6 %)	510
Total general	299 (0,7 %)	4 745 (11,2 %)	13 153 (31,1 %)	14 164 (33,5 %)	7 040 (16,6 %)	2 025 (4,8 %)	620 (1,5 %)	257 (0,6 %)	42 303

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.
Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.
^a La categoría sin clasificar comprende las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto.

Anexo XI

Distribución por edades 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 2023

Grupo de edad	Estados de África	Estados de Asia y el Pacífico	Estados de Europa Oriental	Estados de América Latina y el Caribe	Estados de Europa Occidental y otros Estados	Otros	Total
Menos de 30 años	74 (12,4 %)	139 (23,3 %)	34 (5,7 %)	23 (3,9 %)	324 (54,3 %)	3 (0,5 %)	597 (1,4 %)
30 a menos de 35 años	384 (13,9 %)	645 (23,3 %)	211 (7,6 %)	181 (6,5 %)	1 342 (48,5 %)	4 (0,1 %)	2 767 (6,5 %)
35 a menos de 40 años	1 002 (19,7 %)	1 054 (20,7 %)	411 (8,1 %)	425 (8,3 %)	2 187 (42,9 %)	18 (0,4 %)	5 097 (12 %)
40 a menos de 45 años	1 708 (23,3 %)	1 504 (20,5 %)	500 (6,8 %)	567 (7,7 %)	3 024 (41,2 %)	28 (0,4 %)	7 331 (17,3 %)
45 a menos de 50 años	2 094 (25,4 %)	1 605 (19,4 %)	604 (7,3 %)	626 (7,6 %)	3 302 (40 %)	25 (0,3 %)	8 256 (19,5 %)
50 a menos de 55 años	1 867 (24,2 %)	1 489 (19,3 %)	530 (6,9 %)	522 (6,8 %)	3 291 (42,6 %)	21 (0,3 %)	7 720 (18,2 %)
55 a menos de 60 años	1 719 (27,3 %)	1 102 (17,5 %)	360 (5,7 %)	467 (7,4 %)	2 620 (41,7 %)	21 (0,3 %)	6 289 (14,9 %)
60 a menos de 65 años	1 148 (28,5 %)	646 (16 %)	280 (7 %)	361 (9 %)	1 583 (39,3 %)	10 (0,2 %)	4 028 (9,5 %)
65 años o más	59 (26,2 %)	34 (15,1 %)	17 (7,6 %)	20 (8,9 %)	95 (42,2 %)	0 (0 %)	225 (0,5 %)
Total general	10 055 (23,8 %)	8 218 (19,4 %)	2 947 (7 %)	3 192 (7,5 %)	17 768 (42 %)	130 (0,3 %)	42 310 (100 %)

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.

Anexo XII

Personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, por región, al 31 de diciembre de 2023

Organización	Estados de África	Estados de Asia y el Pacífico	Estados de Europa Oriental	Estados de América Latina y el Caribe	Estados de Europa Occidental y otros Estados	Otros Estados	Total
Naciones Unidas	2 622 (21,1 %)	2 327 (18,8 %)	990 (8 %)	990 (8 %)	5 439 (43,8 %)	42 (0,3 %)	12 410 (29,3 %)
PNUD	642 (24,6 %)	585 (22,4 %)	170 (6,5 %)	187 (7,2 %)	1 018 (39 %)	11 (0,4 %)	2 613 (6,2 %)
UNFPA	298 (31,4 %)	197 (20,7 %)	33 (3,5 %)	60 (6,3 %)	359 (37,8 %)	3 (0,3 %)	950 (2,2 %)
UNOPS	91 (16,9 %)	99 (18,4 %)	48 (8,9 %)	37 (6,9 %)	258 (48 %)	5 (0,9 %)	538 (1,3 %)
ACNUR	1 313 (32,9 %)	701 (17,6 %)	282 (7,1 %)	221 (5,5 %)	1 459 (36,6 %)	15 (0,4 %)	3 991 (9,4 %)
UNICEF	1 792 (33,6 %)	1 118 (21 %)	259 (4,9 %)	252 (4,7 %)	1 883 (35,3 %)	31 (0,6 %)	5 335 (12,6 %)
UNRWA	39 (15,9 %)	42 (17,1 %)	11 (4,5 %)	5 (2 %)	143 (58,1 %)	6 (2,4 %)	246 (0,6 %)
ITC	44 (15,6 %)	42 (14,9 %)	33 (11,7 %)	31 (11 %)	131 (46,5 %)	1 (0,4 %)	282 (0,7 %)
OIT	183 (13,7 %)	266 (19,9 %)	77 (5,7 %)	152 (11,3 %)	662 (49,4 %)	0 (0 %)	1 340 (3,2 %)
FAO	302 (17,1 %)	343 (19,4 %)	137 (7,8 %)	183 (10,4 %)	801 (45,4 %)	0 (0 %)	1 766 (4,2 %)
PMA	804 (31,1 %)	412 (15,9 %)	100 (3,9 %)	135 (5,2 %)	1 135 (43,8 %)	3 (0,1 %)	2 589 (6,1 %)
UNESCO	168 (14,7 %)	297 (26 %)	83 (7,3 %)	115 (10,1 %)	479 (41,9 %)	0 (0 %)	1 142 (2,7 %)
OMS	1 015 (25,9 %)	909 (23,2 %)	242 (6,2 %)	126 (3,2 %)	1 610 (41,1 %)	12 (0,3 %)	3 914 (9,3 %)
OACI	55 (15,5 %)	64 (18 %)	0 (0 %)	46 (13 %)	190 (53,5 %)	0 (0 %)	355 (0,8 %)
UIT	72 (15,9 %)	95 (21 %)	50 (11 %)	40 (8,8 %)	196 (43,3 %)	0 (0 %)	453 (1,1 %)
OMPI	80 (11,5 %)	146 (20,9 %)	59 (8,5 %)	55 (7,9 %)	357 (51,2 %)	0 (0 %)	697 (1,6 %)
FIDA	122 (23,8 %)	69 (13,5 %)	11 (2,1 %)	50 (9,7 %)	261 (50,9 %)	0 (0 %)	513 (1,2 %)
OIEA	154 (9,9 %)	304 (19,5 %)	265 (17 %)	85 (5,4 %)	753 (48,2 %)	0 (0 %)	1 561 (3,7 %)
ONU Turismo	6 (10,5 %)	7 (12,3 %)	5 (8,8 %)	7 (12,3 %)	32 (56,1 %)	0 (0 %)	57 (0,1 %)
ONU-Mujeres	104 (19,4 %)	112 (20,9 %)	27 (5 %)	35 (6,5 %)	256 (47,9 %)	1 (0,2 %)	535 (1,3 %)
ONUSIDA	113 (38 %)	35 (11,8 %)	24 (8,1 %)	23 (7,7 %)	102 (34,3 %)	0 (0 %)	297 (0,7 %)
TIDM	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (17,6 %)	1 (5,9 %)	10 (58,8 %)	0 (0 %)	17 (0 %)
OTPCE	24 (12,1 %)	39 (19,6 %)	38 (19,1 %)	15 (7,5 %)	83 (41,7 %)	0 (0 %)	199 (0,5 %)
OPS	9 (1,8 %)	9 (1,8 %)	0 (0 %)	341 (66,9 %)	151 (29,6 %)	0 (0 %)	510 (1,2 %)
Total general	10 055 (23,8 %)	8 218 (19,4 %)	2 947 (7 %)	3 192 (7,5 %)	17 768 (42 %)	130 (0,3 %)	42 310 (100 %)

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.
Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo XIII

Promedio de edad del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2023

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
Naciones Unidas	45,4	49,5	47,5	46,0	46,7	46,4	45,7	47,9	46,9
PNUD	45,8	48,3	47,1	44,5	46,2	45,3	45,1	47,2	46,1
UNFPA	46,0	49,2	47,5	45,2	46,9	46,1	45,5	47,7	46,6
UNOPS	44,6	48,4	46,8	47,8	46,0	46,6	45,3	47,8	46,8
ACNUR	43,7	46,5	45,1	38,7	43,0	41,3	40,6	44,0	42,6
UNICEF	45,4	47,7	46,5	43,6	46,5	45,1	44,5	47,0	45,8
UNRWA	44,2	47,4	45,8	48,0	51,0	50,1	44,3	47,6	46,0
ITC	39,6	43,8	41,6	46,3	43,5	45,7	42,2	43,7	42,8
OIT	45,5	49,5	47,5	45,5	45,8	45,6	45,5	47,8	46,5
FAO	46,8	51,3	49,3	47,5	48,9	48,0	47,2	50,6	48,7
PMA	44,4	47,9	46,2	42,4	45,8	44,6	43,0	46,2	45,0
UNESCO	45,5	48,1	46,7	47,8	49,3	48,4	46,6	48,6	47,5
OMS	46,8	49,8	48,3	46,1	48,1	47,0	46,4	49,0	47,7
OACI	48,7	51,7	50,7	49,9	48,4	49,6	49,5	51,0	50,2
UPU	49,9	50,5	50,4	46,5	49,1	47,3	47,3	50,1	48,8
UIT	45,5	48,9	47,4	49,4	48,5	49,1	47,4	48,8	48,1
OMM	44,6	49,6	47,3	49,4	49,7	49,5	46,1	49,6	47,8
OMI	48,0	52,0	50,2	47,0	48,0	47,3	47,5	50,8	49,0
OMPI	48,0	49,7	48,9	49,9	52,1	50,7	48,9	50,5	49,6
FIDA	45,1	46,8	46,0	46,3	44,4	45,9	45,6	46,3	45,9
ONUDI	46,6	49,4	48,4	46,5	49,3	48,0	46,6	49,3	48,2
OIEA	44,7	50,2	47,9	48,4	48,5	48,4	46,6	49,7	48,1
ONU Turismo	45,3	49,0	47,1	49,0	48,7	48,9	47,1	48,9	47,8
ONU-Mujeres	44,1	46,0	44,5	44,8	46,0	45,2	44,3	46,0	44,7
ISA	43,9	47,0	45,4	37,7	39,9	38,6	41,3	44,7	42,9
ONUSIDA	48,0	51,7	49,7	47,2	50,3	48,7	47,7	51,2	49,3
TIDM	52,3	49,4	50,6	51,4	46,4	49,4	51,7	48,1	49,9
OTPCE	46,9	48,2	47,7	46,8	48,6	47,6	46,8	48,3	47,6
OPS	50,4	52,6	51,5	50,2	48,5	49,7	50,3	51,6	50,9
Total general	45,4	48,9	47,2	44,5	46,0	45,3	44,9	47,2	46,2

Fuente: Base de datos sobre estadísticas de personal de la JJE (2022).

Abreviaciones: ISA = Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo XIV

**Promedio de edad en la fecha de ingreso del personal del
Cuadro Orgánico y categorías superiores en todas las
categorías, por género, en 2023**

Organización	Hombres			Mujeres		
	Edad más baja	Edad más alta	Promedio de edad	Edad más baja	Edad más alta	Promedio de edad
Naciones Unidas	24 a 46	37 a 69	30 a 59	25 a 49	36 a 75	30 a 61
PNUD	23 a 48	46 a 68	31 a 53	20 a 43	49 a 64	33 a 52
UNFPA	26 a 44	50 a 62	37 a 50	25 a 55	32 a 66	32 a 59
UNOPS	23 a 49	39 a 60	32 a 51	23 a 54	34 a 63	31 a 58
ACNUR	18 a 27	54 a 61	35 a 43	20 a 49	48 a 74	33 a 62
UNICEF	26 a 61	41 a 64	35 a 61	26 a 50	54 a 65	36 a 57
UNRWA	27 a 57	27 a 61	27 a 57	25 a 50	25 a 63	27 a 54
ITC	22 a 55	28 a 68	25 a 62	25 a 37	32 a 51	28 a 44
OIT	29 a 59	45 a 64	33 a 59	24 a 57	31 a 59	28 a 57
FAO	26 a 47	33 a 59	29 a 53	27 a 51	35 a 63	31 a 54
PMA	27 a 46	40 a 64	32 a 53	23 a 51	38 a 69	28 a 59
UNESCO	23 a 45	47 a 63	34 a 55	23 a 48	51 a 60	32 a 54
OMS	21 a 31	39 a 69	31 a 47	21 a 38	37 a 68	30 a 49
OACI	23 a 51	51 a 62	35 a 51	20 a 60	52 a 60	31 a 60
UIT	32 a 66	32 a 66	32 a 66	28 a 40	32 a 40	31 a 40
OMPI	32 a 50	39 a 52	34 a 50	28 a 53	35 a 58	27 a 53
FIDA	28 a 53	49 a 56	33 a 53	27 a 52	34 a 59	30 a 52
OIEA	26 a 55	55 a 77	34 a 55	24 a 49	38 a 71	33 a 54
ONU Turismo	34,0		34,0	33,0		33,0
ONU-Mujeres	30 a 45	49 a 57	38 a 49	25 a 60	25 a 60	25 a 60
ONUSIDA	23 a 47	34 a 58	29 a 49	28 a 47	28 a 59	28 a 53
TIDM	..	..	..	..	..	30 a 30
OTPCE	28 a 46	33 a 62	31 a 51	35 a 49	43 a 59	36 a 49
OPS	29 a 60	41 a 68	39 a 63	29 a 62	41 a 62	34 a 62

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.

Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo XV

Representación regional de pasantes y personal subalterno del Cuadro Orgánico al 31 de diciembre de 2023

Organización	Estados de África		Estados de Asia y el Pacífico		Estados de Europa Oriental		Estados de América Latina y el Caribe		Estados de Europa Occidental y otros Estados		Otros Estados ^a		Total	
	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO
Naciones Unidas	113 (16,7 %)	8 (1,9 %)	255 (37,6 %)	138 (32,5 %)	26 (3,8 %)	8 (1,9 %)	33 (4,9 %)	0 (0 %)	251 (37 %)	271 (63,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	678 (19,9 %)	425 (41,7 %)
PNUD	66 (14,8 %)	20 (29 %)	98 (21,9 %)	18 (26,1 %)	45 (10,1 %)	3 (4,3 %)	37 (8,3 %)	3 (4,3 %)	201 (45 %)	25 (36,2 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	447 (13,1 %)	69 (6,8 %)
UNFPA	104 (45,2 %)	2 (7,4 %)	37 (16,1 %)	5 (18,5 %)	16 (7 %)	0 (0 %)	21 (9,1 %)	0 (0 %)	52 (22,6 %)	20 (74,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	230 (6,8 %)	27 (2,7 %)
UNOPS	35 (31 %)	0 (0 %)	27 (23,9 %)	0 (0 %)	8 (7,1 %)	0 (0 %)	22 (19,5 %)	0 (0 %)	21 (18,6 %)	8 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	113 (3,3 %)	8 (0,8 %)
ACNUR	No facilita información													
UNICEF	173 (28,5 %)	33 (43,4 %)	123 (20,3 %)	18 (23,7 %)	30 (4,9 %)	3 (3,9 %)	32 (5,3 %)	1 (1,3 %)	249 (41 %)	20 (26,3 %)	0 (0 %)	1 (1,3 %)	607 (17,8 %)	76 (7,5 %)
UNRWA ^a	1 (2 %)	1 (7,1 %)	18 (36 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	10 (20 %)	13 (92,9 %)	21 (42 %)	0 (0 %)	50 (1,5 %)	14 (1,4 %)
ITC	11 (17,7 %)	0 (0 %)	20 (32,3 %)	1 (20 %)	1 (1,6 %)	0 (0 %)	9 (14,5 %)	0 (0 %)	21 (33,9 %)	4 (80 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	62 (1,8 %)	5 (0,5 %)
OIT	14 (13,3 %)	2 (5,3 %)	22 (21 %)	12 (31,6 %)	8 (7,6 %)	5 (13,2 %)	13 (12,4 %)	0 (0 %)	48 (45,7 %)	19 (50 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	105 (3,1 %)	38 (3,7 %)
FAO ^b	0 (0 %)	3 (7,7 %)	0 (0 %)	1 (2,6 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	35 (89,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	39 (3,8 %)
PMA	87 (50 %)	0 (0 %)	33 (19 %)	15 (26,3 %)	8 (4,6 %)	0 (0 %)	8 (4,6 %)	0 (0 %)	38 (21,8 %)	42 (73,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	174 (5,1 %)	57 (5,6 %)
UNESCO	25 (6,3 %)	0 (0 %)	31 (7,9 %)	26 (63,4 %)	40 (10,2 %)	0 (0 %)	93 (23,6 %)	0 (0 %)	205 (52 %)	15 (36,6 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	394 (11,6 %)	41 (4 %)
OMS	17 (23,6 %)	19 (32,8 %)	24 (33,3 %)	0 (0 %)	4 (5,6 %)	0 (0 %)	2 (2,8 %)	39 (67,2 %)	25 (34,7 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	72 (2,1 %)	58 (5,7 %)
OACI	1 (16,7 %)	0 (0 %)	3 (50 %)	3 (75 %)	0 (0 %)	1 (25 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	6 (0,2 %)	4 (0,4 %)
UIT	12 (19,4 %)	0 (0 %)	30 (48,4 %)	5 (62,5 %)	5 (8,1 %)	0 (0 %)	3 (4,8 %)	0 (0 %)	12 (19,4 %)	3 (37,5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	62 (1,8 %)	8 (0,8 %)
OMPI	6 (22,2 %)	0 (0 %)	3 (11,1 %)	3 (42,9 %)	3 (11,1 %)	0 (0 %)	1 (3,7 %)	0 (0 %)	14 (51,9 %)	4 (57,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	27 (0,8 %)	7 (0,7 %)
FIDA	10 (16,4 %)	1 (4,2 %)	8 (13,1 %)	5 (20,8 %)	2 (3,3 %)	0 (0 %)	5 (8,2 %)	0 (0 %)	36 (59 %)	18 (75 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	61 (1,8 %)	24 (2,4 %)
OIEA	26 (19,4 %)	1 (1,4 %)	57 (42,5 %)	9 (12,5 %)	9 (6,7 %)	4 (5,6 %)	12 (9 %)	0 (0 %)	30 (22,4 %)	55 (76,4 %)	0 (0 %)	3 (4,2 %)	134 (3,9 %)	72 (7,1 %)
ONU Turismo	3 (25 %)	0 (0 %)	1 (8,3 %)	2 (66,7 %)	4 (33,3 %)	0 (0 %)	1 (8,3 %)	0 (0 %)	3 (25 %)	1 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	12 (0,4 %)	3 (0,3 %)
ONU-Mujeres	21 (35 %)	1 (3,2 %)	15 (25 %)	4 (12,9 %)	1 (1,7 %)	0 (0 %)	6 (10 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	26 (83,9 %)	17 (28,3 %)	0 (0 %)	60 (1,8 %)	31 (3 %)
ONUSIDA	15 (39,5 %)	3 (30 %)	6 (15,8 %)	0 (0 %)	1 (2,6 %)	0 (0 %)	6 (15,8 %)	0 (0 %)	8 (21,1 %)	7 (70 %)	2 (5,3 %)	0 (0 %)	38 (1,1 %)	10 (1 %)
TIDM ^c	3 (23,1 %)	0 (0 %)	4 (30,8 %)	0 (0 %)	1 (7,7 %)	0 (0 %)	2 (15,4 %)	0 (0 %)	3 (23,1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	13 (0,4 %)	0 (0 %)
OTPCE	2 (22,2 %)	0 (0 %)	3 (33,3 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (11,1 %)	0 (0 %)	3 (33,3 %)	2 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (0,3 %)	2 (0,2 %)

Organización	Estados de África		Estados de Asia y el Pacífico		Estados de Europa Oriental		Estados de América Latina y el Caribe		Estados de Europa Occidental y otros Estados		Otros Estados ^a		Total	
	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO	Pasantes	PSCO
PAHO	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (5,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	34 (65,4 %)	0 (0 %)	15 (28,8 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	52 (1,5 %)	0 (0 %)
Total general	745 (21,9 %)	94 (9,2 %)	821 (24,1 %)	265 (26 %)	212 (6,2 %)	24 (2,4 %)	341 (10 %)	43 (4,2 %)	1 247 (36,6 %)	588 (57,8 %)	40 (1,2 %)	4 (0,4 %)	3 406 (100 %)	1 018 (100 %)

Fuente: Datos facilitados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en 2024.

Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, PNCO = personal subalterno del Cuadro Orgánico y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

^a La mayoría de los becarios del UNRWA procedían de la región de Palestina.

^b Dado que la FAO sólo facilitó porcentajes basados en sus propios criterios para las regiones, no fue posible incluirlos en el cálculo. A 31 de diciembre de 2023, la FAO contaba con pasantes de los Estados de África (14 %); Estados de Asia y el Pacífico (24 %); Estados de América Latina y el Caribe (5 %); América del Norte (8 %); Estados de Oriente Próximo y África del Norte (6 %); y los Estados de Europa y Asia Central (43 %).

^c El 30 de septiembre de 2021, el Tribunal estableció un programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para jóvenes profesionales que se contratarían en virtud de memorandos de entendimiento entre el Tribunal y los Estados participantes. El 1 de diciembre de 2022, se firmó un memorando de entendimiento entre el Tribunal y el Gobierno de China relativo al Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico. A finales de 2023, estaba en marcha el proceso de contratación para un puesto de Funcionario Subalterno del Cuadro Orgánico.

Anexo XVI

**Estados miembros no representados en tres o más
organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes
al 31 de diciembre de 2023**

<i>Región</i>	<i>Estado Miembro</i>	<i>Secretaría General de las Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
África (6)	Angola	X		X			X	3
	Guinea Ecuatorial	X	X		X	X	X	5
	Liberia		X	X			X	3
	Libia		X			X	X	3
	Santo Tomé y Príncipe	X	X	X			X	4
	Sudán del Sur		X		X		X	3
Asia y el Pacífico (17)	Bahrein		X		X		X	3
	Brunei Darussalam	X	X		X	X	X	5
	Emiratos Árabes Unidos	X	X		X	X		4
	Islas Marshall	X	X	X	X	X	X	6
	Islas Salomón		X		X	X	X	4
	Kuwait		X		X	X	X	4
	Maldivas		X		X		X	3
	Micronesia (Estados Federados de)			X	X	X	X	4
	Nauru	X		X	X	X	X	5
	Palau	X	X	X	X	X	X	6
	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		X	5
	Tonga		X		X		X	3
	Tuvalu	X	X	X	X	X	X	6
	Vanuatu	X	X	X	X	X	X	6
Europa Oriental (1)	Montenegro			X		X	X	3
América Latina y el Caribe (12)	Antigua y Barbuda		X	X		X		3
	Bahamas		X	X	X	X	X	5
	Belice	X	X			X	X	4
	Granada	X	X			X	X	4
	Guatemala		X		X		X	3
	Haití		X		X		X	3
	Jamaica		X			X	X	3
	Panamá				X	X	X	3
	Saint Kitts y Nevis		X			X	X	3
	Santa Lucía		X	X			X	3
	San Vicente y las Granadinas		X	X	X	X		4
	Suriname		X		X	X	X	4

<i>Región</i>	<i>Estado Miembro</i>	<i>Secretaría General de las Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
Estados de Europa Occidental y otros Estados (5)	Andorra	X			X	X	X	4
	Islandia		X		X	X		3
	Malta		X		X		X	3
	Mónaco				X	X	X	3
	San Marino		X		X	X	X	4
Otros (2)	Islas Cook		X	X		X	X	4
	Kiribati	X	X	X	X	X	X	6

Anexo XVII

Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023

<i>Región</i>	<i>Estado Miembro</i>	<i>Secretaría General 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)								
Asia y el Pacífico (6)	Arabia Saudita	X		X	X	X	X	5
	China	X	X	X	X	X	X	6
	Indonesia		X	X			X	3
	Japón	X	X	X		X	X	5
	República de Corea		X	X		X	X	4
	Singapur		X	X	X	X	X	5
Europa Oriental (1)	Polonia		X			X	X	3
América Latina y el Caribe (ninguno)								
Estados de Europa Occidental y otros Estados (4)	Austria		X			X	X	3
	Estados Unidos de América	X	X	X	X	X	X	6
	Israel	X	X	X		X	X	5
	Luxemburgo	X				X	X	3

Anexo XVIII

Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023

<i>Región</i>	<i>Estado Miembro</i>	<i>Secretaría General de las Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>Total</i>
África (10)	Camerún	X	X		X	X		4
	Egipto	X	X	X	X	X	X	6
	Etiopía	X	X		X	X	X	5
	Ghana	X	X			X		3
	Kenya	X				X	X	3
	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		3
Asia y el Pacífico (5)	India		X			X	X	3
	Jordania		X			X	X	3
	Líbano	X	X		X	X	X	5
	Filipinas	X	X			X		3
	Sri Lanka		X			X	X	3
Europa Oriental (1)	Bulgaria	X	X	X				3
América Latina y el Caribe (4)	Argentina	X	X		X			3
	Brasil	X		X	X		X	4
	Colombia		X	X	X			3
	México	X			X		X	3
Estados de Europa Occidental y otros Estados (8)	Bélgica	X	X		X	X	X	5
	Canadá	X	X		X	X	X	5
	Francia	X	X		X	X	X	5
	España	X	X	X	X	X	X	6
	Grecia		X	X	X			3
	Irlanda	X	X			X		3
	Italia	X	X	X	X	X	X	6
	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	X			X	X		3

Anexo XIX

Número de funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias procedentes de Estados miembros infrarrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023

Menos de diez funcionarios de categoría superior

Arabia Saudita
Austria
Indonesia
Israel
Luxemburgo
Polonia
Singapur

Más de 10 y menos de 50 funcionarios de categoría superior

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 XX

Número de funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias procedentes de Estados miembros sobrerrepresentados en tres o más organizaciones que tienen fijados intervalos convenientes al 31 de diciembre de 2023

Menos de 15 funcionarios de categoría superior

Bulgaria
Colombia
Ghana
Grecia
Jordania
México
Senegal
Túnez

De 15 a 34 funcionarios de categoría superior

Brasil
Camerún
Egipto
Etiopía
Filipinas
Irlanda
Líbano
Sri Lanka
Sudáfrica
Uganda
Zimbabwe

De 35 a 99 funcionarios de categoría superior

Argentina
Bélgica
Canadá
España
India
Kenya

100 o más funcionarios superiores

Francia
Italia
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Anexo XXI

Países que no tienen personal en cinco o más organizaciones sin directrices oficiales en materia de distribución geográfica al 31 de diciembre de 2023

<i>Región</i>	<i>Países</i>	<i>Número de organizaciones (de 10)</i>
África (14)	Angola	6
	Cabo Verde	6
	Chad	5
	Comoras	6
	Djibouti	6
	Guinea Ecuatorial	7
	Eritrea	6
	Eswatini	5
	Gabón	6
	Guinea-Bissau	5
	Libia	5
	Santo Tomé y Príncipe	7
	Seychelles	5
	Somalia	5
Asia y el Pacífico (26)	Arabia Saudita	7
	Bahrein	8
	Bhután	5
	Brunei Darussalam	9
	Emiratos Árabes Unidos	7
	Fiji	5
	Islas Marshall	8
	Islas Salomón	5
	Kirguistán	5
	Kuwait	8
	Maldivas	7
	Micronesia (Estados Federados de)	5
	Nauru	8
	Omán	8
	Palau	8
	Papua Nueva Guinea	6
	Qatar	9
	República Democrática Popular Lao	6
	República Popular Democrática de Corea	5
	Samoa	5
	Timor-Leste	6
	Tonga	7
	Turkmenistán	7
	Tuvalu	8

<i>Región</i>	<i>Países</i>	<i>Número de organizaciones (de 10)</i>
Europa Oriental (5)	Vanuatu	6
	Yemen	5
	Eslovaquia	5
	Eslovenia	7
	Estonia	6
	Letonia	5
	Montenegro	7
América Latina y el Caribe (13)	Antigua y Barbuda	6
	Bahamas	9
	Barbados	5
	Belice	6
	Cuba	5
	Dominica	8
	Granada	6
	Guyana	5
	Paraguay	7
	Saint Kitts y Nevis	9
	Santa Lucía	5
	San Vicente y las Granadinas	7
	Suriname	6
Estados de Europa Occidental y otros Estados (6)	Andorra	8
	Liechtenstein	7
	Luxemburgo	5
	Malta	8
	Mónaco	9
	San Marino	9

Anexo XXII

**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 2023**

<i>Organización</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa Oriental</i>	<i>América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados de Europa Occidental y otros Estados</i>	<i>Otros Estados</i>	<i>Total</i>
Naciones Unidas	2 622 (21,1 %)	2 327 (18,8 %)	990 (8 %)	990 (8 %)	5 439 (43,8 %)	42 (0,3 %)	12 410 (29,3 %)
PNUD	642 (24,6 %)	585 (22,4 %)	170 (6,5 %)	187 (7,2 %)	1 018 (39 %)	11 (0,4 %)	2 613 (6,2 %)
UNFPA	298 (31,4 %)	197 (20,7 %)	33 (3,5 %)	60 (6,3 %)	359 (37,8 %)	3 (0,3 %)	950 (2,2 %)
UNOPS	91 (16,9 %)	99 (18,4 %)	48 (8,9 %)	37 (6,9 %)	258 (48 %)	5 (0,9 %)	538 (1,3 %)
ACNUR	1 313 (32,9 %)	701 (17,6 %)	282 (7,1 %)	221 (5,5 %)	1 459 (36,6 %)	15 (0,4 %)	3 991 (9,4 %)
UNICEF	1 792 (33,6 %)	1 118 (21 %)	259 (4,9 %)	252 (4,7 %)	1 883 (35,3 %)	31 (0,6 %)	5 335 (12,6 %)
UNRWA	39 (15,9 %)	42 (17,1 %)	11 (4,5 %)	5 (2 %)	143 (58,1 %)	6 (2,4 %)	246 (0,6 %)
ITC	44 (15,6 %)	42 (14,9 %)	33 (11,7 %)	31 (11 %)	131 (46,5 %)	1 (0,4 %)	282 (0,7 %)
OIT	183 (13,7 %)	266 (19,9 %)	77 (5,7 %)	152 (11,3 %)	662 (49,4 %)	0 (0 %)	1 340 (3,2 %)
FAO	302 (17,1 %)	343 (19,4 %)	137 (7,8 %)	183 (10,4 %)	801 (45,4 %)	0 (0 %)	1 766 (4,2 %)
PMA	804 (31,1 %)	412 (15,9 %)	100 (3,9 %)	135 (5,2 %)	1 135 (43,8 %)	3 (0,1 %)	2 589 (6,1 %)
UNESCO	168 (14,7 %)	297 (26 %)	83 (7,3 %)	115 (10,1 %)	479 (41,9 %)	0 (0 %)	1 142 (2,7 %)
OMS	1 015 (25,9 %)	909 (23,2 %)	242 (6,2 %)	126 (3,2 %)	1 610 (41,1 %)	12 (0,3 %)	3 914 (9,3 %)
OACI	55 (15,5 %)	64 (18 %)	0 (0 %)	46 (13 %)	190 (53,5 %)	0 (0 %)	355 (0,8 %)
UIT	72 (15,9 %)	95 (21 %)	50 (11 %)	40 (8,8 %)	196 (43,3 %)	0 (0 %)	453 (1,1 %)
OMPI	80 (11,5 %)	146 (20,9 %)	59 (8,5 %)	55 (7,9 %)	357 (51,2 %)	0 (0 %)	697 (1,6 %)
FIDA	122 (23,8 %)	69 (13,5 %)	11 (2,1 %)	50 (9,7 %)	261 (50,9 %)	0 (0 %)	513 (1,2 %)
OIEA	154 (9,9 %)	304 (19,5 %)	265 (17 %)	85 (5,4 %)	753 (48,2 %)	0 (0 %)	1 561 (3,7 %)
ONU Turismo	6 (10,5 %)	7 (12,3 %)	5 (8,8 %)	7 (12,3 %)	32 (56,1 %)	0 (0 %)	57 (0,1 %)
ONU-Mujeres	104 (19,4 %)	112 (20,9 %)	27 (5 %)	35 (6,5 %)	256 (47,9 %)	1 (0,2 %)	535 (1,3 %)
ONUSIDA	113 (38 %)	35 (11,8 %)	24 (8,1 %)	23 (7,7 %)	102 (34,3 %)	0 (0 %)	297 (0,7 %)
TIDM	3 (17,6 %)	0 (0 %)	3 (17,6 %)	1 (5,9 %)	10 (58,8 %)	0 (0 %)	17 (0 %)
OTPCE	24 (12,1 %)	39 (19,6 %)	38 (19,1 %)	15 (7,5 %)	83 (41,7 %)	0 (0 %)	199 (0,5 %)
OPS	9 (1,8 %)	9 (1,8 %)	0 (0 %)	341 (66,9 %)	151 (29,6 %)	0 (0 %)	510 (1,2 %)
Total	10 055 (23,8 %)	8 218 (19,4 %)	2 947 (7 %)	3 192 (7,5 %)	17 768 (42 %)	130 (0,3 %)	42 310 (100 %)

Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares y TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

Anexo XXIII

Diversidad regional entre los funcionarios de categoría superior o de instancias decisorias al 31 de diciembre de 2023

<i>Región</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>D-2</i>	<i>SSG</i>	<i>SGA</i>	<i>Total</i>
África	1 424 (20,5 %)	403 (20,1 %)	131 (21,3 %)	35 (22,7 %)	20 (25,3 %)	2 013 (20,5 %)
Asia y el Pacífico	1 159 (16,7 %)	329 (16,4 %)	99 (16,1 %)	26 (16,9 %)	15 (19 %)	1 628 (16,6 %)
Europa Oriental	422 (6,1 %)	113 (5,6 %)	22 (3,6 %)	12 (7,8 %)	5 (6,3 %)	574 (5,9 %)
América Latina y el Caribe	490 (7,1 %)	121 (6 %)	48 (7,8 %)	19 (12,3 %)	9 (11,4 %)	687 (7 %)
Estados de Europa Occidental y otros Estados	3 429 (49,3 %)	1 024 (51,1 %)	312 (50,7 %)	60 (39 %)	30 (38 %)	4 855 (49,5 %)
Otros Estados	26 (0,4 %)	15 (0,7 %)	3 (0,5 %)	2 (1,3 %)	0 (0 %)	46 (0,5 %)
Total	6 950 (70,9 %)	2 005 (20,5 %)	615 (6,3 %)	154 (1,6 %)	79 (0,8 %)	9 803 (100 %)

Abreviaciones: SSG = Subsecretario General y SGA = Secretario General Adjunto.

Anexo XXIV

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a categorías sin clasificar) en el sistema de las Naciones Unidas (2011 a 2021)

Año	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			Categorías sin clasificar			Total		
	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)	Hombres	Mujeres	Proporción de mujeres (porcentaje)
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
2018	78	148	66	1 652	2 248	58	5 645	4 996	47	6 736	5 187	44	4 130	2 540	38	1 246	726	37	399	229	36	166	114	41	20 052	16 188	44,7
2019	60	148	71	1 755	2 418	58	5 919	5 237	47	6 844	5 455	44	4 125	2 642	39	1 284	790	38	406	246	38	164	116	41	20 557	17 052	45,3
2020	61	145	70	1 649	2 367	59	5 810	5 292	48	6 872	5 581	45	4 108	2 713	40	1 217	831	41	414	228	36	152	124	45	20 283	17 281	46,0
2021	81	154	66	1 835	2 604	59	6 131	5 814	49	7 245	6 073	46	4 141	2 941	42	1 220	878	42	436	255	37	145	129	47	21 234	18 848	47,0

Fuente: A/78/206.

Nota: Los datos correspondientes al período comprendido entre 2011 y 2014 proceden de los informes anuales de la JJE sobre estadísticas de recursos humanos (<https://unsceb.org/reports>) y reflejan el número de funcionarios con contratos de un año o más. Los datos correspondientes a 2014 y años posteriores se refieren al personal con nombramientos permanentes, continuos o de plazo fijo, independientemente de la duración del contrato.

Anexo XXV

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo, por entidad, al 31 de diciembre de 2021

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar		Subtotal		Proporción de mujeres (porcentaje)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
ACNUR	–	–	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47,1
CCPPNU	–	–	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	–	1	1	87	66	43,1
CICE	–	–	10	3	44	19	29	9	8	4	2	–	1	–	–	–	94	35	27,1
CIJ	–	–	13	6	2	16	5	9	2	3	1	–	1	–	1	–	25	34	57,6
FAO	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43,4
FIDA	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	–	6	3	222	205	48,0
ITC	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	–	–	1	–	1	134	113	45,7
ITC-OIT	–	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	–	1	–	–	–	40	30	42,9
Naciones Unidas	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45,8
OACI	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	–	1	–	267	122	31,4
OIEA	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36,6
OIM	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48,5
OIT	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49,8
OMI	–	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	–	83	68	45,0
OMM	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44,2
OMPI	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47,3
OMS	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47,3
ONU Turismo	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	–	–	1	2	–	22	27	55,1
ONUDI	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	–	174	98	36,0
ONU-Mujeres	–	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	–	3	99	408	80,5
ONUSIDA	–	–	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	–	2	158	174	52,4
OPS	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	–	–	202	211	51,1
PMA	–	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46,7

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar		Subtotal		Proporción de mujeres (porcentaje)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
PNUD	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48,2
Secretaría de la CAPI	–	–	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	–	–	14	11	44,0
Secretaría de la CMNUCC	–	–	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41,1
UIT	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	–	–	265	184	41,0
UNESCO	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52,5
UNFPA	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53,4
UNICEF	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50,8
UNITAR	–	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	–	–	1	–	25	17	40,5
UNOPS	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42,1
UNRWA	–	–	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47,5
UNSSC	–	–	–	3	3	6	3	6	3	1	–	–	1	–	–	–	10	16	61,5
UNU	–	–	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50,6
UPU	–	–	6	3	29	9	14	4	12	3	4	–	4	–	2	–	71	19	21,1
Total	81	154	1 835	2 604	6 131	5 814	7 245	6 073	4 141	2 941	1 220	878	436	255	145	129	21 234	18 848	47,0

Fuente: A/78/206.

Abreviaciones: CIJ = Corte Internacional de Justicia, OIM = Organización Internacional para las Migraciones, ITC-OIT = Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, CMNUCC = Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, UNICC = Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas, UNITAR = Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, CCPPNU = Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, UNSSC = Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y UNU = Universidad de las Naciones Unidas.

Anexo XXVI

Aplicación de políticas y medidas para el logro del equilibrio de género, al 1 de enero de 2024

Política o medida	OTPC	FAO	OIEA	FIDA	OIT	ITC	TIDM	UIT	OPS	ONUSIDA	PNUD	UNESCO	UNFPA	ACNUR	UNICEF	Naciones Unidas	UNOPS	UNRWA	ONU Turismo	ONU-Mujeres	PMA	OMS	OMPI	Total
Contratación																								
Medidas especiales para lograr el equilibrio de género	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	x	18
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	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	x	9
Medidas de planificación de los recursos humanos sobre equilibrio de género	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
Iniciativas de búsqueda selectiva para lograr el equilibrio de género	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	18
Iniciativas de promoción para lograr el equilibrio de género	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	..	x	x	✓	..	✓	15
Estrategia para retener a las mujeres en las categorías profesionales medias y superiores	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	x	8
Selección para puestos de categoría superior, ascenso y asignación estratégica																								
Medidas especiales para lograr el equilibrio de género	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	..	..	✓	x	10
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	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	✓	x	..	6
Medidas de planificación de los recursos humanos sobre equilibrio de género	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
Políticas de retención																								
Programas de orientación inicial	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
Herramientas para la gestión de talentos	..	x	✓	✓	✓	..	..	✓	x	..	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	..	✓	x	11
Programas de mentoría y asesoramiento	✓	x	✓	✓	✓	x	..	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	17
Programas de desarrollo de la capacidad de gestión	..	x	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	x	15
Programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	16
Actividades de <i>coaching</i> sobre la carrera profesional	..	x	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	12

<i>Política o medida</i>	<i>OTPCCE</i>	<i>FAO</i>	<i>OIEA</i>	<i>FIDA</i>	<i>OIT</i>	<i>ITC</i>	<i>TIDM</i>	<i>UIT</i>	<i>OPS</i>	<i>ONUSIDA</i>	<i>PNUD</i>	<i>UNESCO</i>	<i>UNFPA</i>	<i>ACNUR</i>	<i>UNICEF</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>UNOPS</i>	<i>UNRWA</i>	<i>ONU Turismo</i>	<i>ONU-Mujeres</i>	<i>PMA</i>	<i>OMS</i>	<i>OMPI</i>	<i>Total</i>
Actividades de desarrollo profesional para las mujeres en puestos de nivel medio	✓	x	x	..	✓	✓	..	✓	x	..	✓	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	✓	✓	✓	11
Políticas de retención: conciliación de la vida laboral y personal																								
Modalidades de trabajo flexible	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Escalonamiento de los horarios de trabajo	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	17
Teletrabajo (en el lugar de destino)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
Teletrabajo (desde fuera del lugar de destino)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
Nuevo marco de licencia parental	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	20
Licencia parental adicional como licencia especial con sueldo completo	x	✓	x	..	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	..	✓	x	✓	8
Licencia familiar (para el cuidado de los hijos o por emergencia familiar)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Licencia especial sin sueldo después de la maternidad (para el cuidado de los hijos o por emergencia familiar)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
Políticas de lactancia materna	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
Servicios de cuidado infantil	✓	✓	✓	..	x	x	..	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	6
Trabajo a tiempo parcial	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	20
Trabajo compartido	..	✓	x	✓	x	x	..	x	x	✓	✓	x	..	x	..	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	7
Política de empleo de los cónyuges	x	✓	x	✓	x	✓	..	x	x	x	x	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	10
Sensibilización sobre las cuestiones de género y las normas de conducta																								
Integración de la perspectiva de género en los programas y políticas	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	18
Programas de sensibilización sobre las cuestiones de género (incluida la capacitación)	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	..	✓	15
Formación obligatoria sobre prejuicios inconscientes	✓	✓	x	x	✓	x	..	x	x	..	x	..	✓	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	6
Políticas sobre discriminación, acoso y abuso	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	22
Políticas sobre el acoso, incluido el acoso sexual	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	22
Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	20
Programas de mediación para tratar los problemas de acoso (por ejemplo, ómbudsman, oficina de ética y protección contra las represalias)	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	17

<i>Política o medida</i>	<i>OTPCE</i>	<i>FAO</i>	<i>OIEA</i>	<i>FIDA</i>	<i>OIT</i>	<i>ITC</i>	<i>TIDM</i>	<i>UIT</i>	<i>OPS</i>	<i>ONUSIDA</i>	<i>PNUD</i>	<i>UNESCO</i>	<i>UNFPA</i>	<i>ACNUR</i>	<i>UNICEF</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>UNOPS</i>	<i>UNRWA</i>	<i>ONU Turismo</i>	<i>ONU-Mujeres</i>	<i>PMA</i>	<i>OMS</i>	<i>OMPI</i>	<i>Total</i>
Seguimiento y rendición de cuentas																								
Estrategia de género	x	✓	✓	✓	x	✓	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
Auditorías de género anuales	x	x	..	✓	x	x	..	✓	x	x	✓	..	..	✓	x	✓	x	x	x	x	x	..	x	5
Establecimiento de metas para lograr el equilibrio de género en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	19
Exámenes anuales para evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos en materia de equilibrio de género	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	20
Presentación de información al órgano rector sobre las metas de género	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	18
Auditorías de la gestión	..	✓	..	✓	✓	x	..	✓	x	✓	..	..	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	..	..	✓	12
Presentación de informes respecto al Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
Procedimientos para mantener un sistema de control en el proceso de selección de personal	..	✓	✓	✓	✓	..	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	18
Sistemas de calificación en materia de género o diversidad	x	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	x	15
Entrevistas obligatorias de fin de servicio	✓	✓	x	✓	x	x	..	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	7
Rendición de cuentas del personal directivo sobre el logro de los objetivos de género establecidos en su dependencia, sección, división u organización a través de su evaluación anual de la actuación profesional	x	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	9
Limitaciones a la hora de lograr el equilibrio de género	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
Nombramiento de un punto focal de cuestiones de género para la dotación de personal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
Otros órganos o instrumentos de supervisión	..	✓	..	..	..	✓	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	✓	..	..	..	✓	..	4
Categoría de los puntos focales de cuestiones de género	P-2	D-1, P-5, P-3	P-5, P-3	ASG, P-5	P-4, P-5	P-4	..	P-5, P-4	P-3	D-1, P-5	D-1, P-5	P-2	P-5	P-5, P-4	Equipo	P-4	D-2, ICS-8	P-4	P-4	D-1	D-1	P-5	P-4	n. a.

Fuente: Respuestas de las organizaciones en 2024.

Nota: ✓ = aplicada, x = no aplicada, .. = no hay datos disponibles (no hay respuesta) y n. a. = no se aplica.

Abreviaciones: OTPCE = Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de prohibición completa de los ensayos nucleares, TIDM = Tribunal Internacional del Derecho del Mar y SSG = Subsecretario General.

Anexo XXVII

Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos (con efecto a partir del 1 de enero de 2025)

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

(dólares de los Estados Unidos)

		Escalón												
Nivel		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Cifras brutas	235 064												
	Cifras netas	170 642												
SSG	Cifras brutas	213 655												
	Cifras netas	156 512												
D-2	Cifras brutas	171 094	174 964	178 835	182 709	186 585	190 456	194 326	198 202	202 071	205 942	–	–	–
	Cifras netas	128 422	130 976	133 531	136 088	138 646	141 201	143 755	146 313	148 867	151 422	–	–	–
D-1	Cifras brutas	152 417	155 817	159 223	162 626	166 015	169 420	172 820	176 215	179 620	183 017	186 417	189 812	193 215
	Cifras netas	116 095	118 339	120 587	122 833	125 070	127 317	129 561	131 802	134 049	136 291	138 535	140 776	143 022
P-5	Cifras brutas	131 486	134 214	136 944	139 667	142 397	145 120	147 851	150 612	153 506	156 395	159 291	162 177	165 076
	Cifras netas	101 540	103 450	105 361	107 267	109 178	111 084	112 996	114 904	116 814	118 721	120 632	122 537	124 450
P-4	Cifras brutas	107 389	110 020	112 653	115 283	117 914	120 546	123 181	125 813	128 444	131 071	133 709	136 334	138 967
	Cifras netas	84 672	86 514	88 357	90 198	92 040	93 882	95 727	97 569	99 411	101 250	103 096	104 934	106 777
P-3	Cifras brutas	87 779	90 022	92 267	94 508	96 754	98 996	101 346	103 784	106 219	108 653	111 094	113 529	115 966
	Cifras netas	70 212	71 917	73 623	75 326	77 033	78 737	80 442	82 149	83 853	85 557	87 266	88 970	90 676
P-2	Cifras brutas	67 978	69 983	71 988	73 995	76 004	78 012	80 022	82 022	84 030	86 037	88 043	90 055	92 059
	Cifras netas	55 163	56 687	58 211	59 736	61 263	62 789	64 317	65 837	67 363	68 888	70 413	71 942	73 465
P-1	Cifras brutas	52 163	53 867	55 570	57 274	58 975	60 682	62 382	64 087	65 789	67 495	69 196	70 897	72 603
	Cifras netas	43 144	44 439	45 733	47 028	48 321	49 618	50 910	52 206	53 500	54 796	56 089	57 382	58 678

Abreviaciones: SGA = Secretario General Adjunto y 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 propuestos de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo supera el máximo de la escala de sueldos unificada

(dólares de los Estados Unidos)

<i>Nivel</i>		<i>Nivel de protección de los ingresos 1</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 2</i>
P-4	Cifras brutas	141 603	144 236
	Cifras netas	108 622	110 465
P-3	Cifras brutas	118 400	120 833
	Cifras netas	92 380	94 083
P-2	Cifras brutas	94 064	—
	Cifras netas	74 989	—
P-1	Cifras brutas	74 304	—
	Cifras netas	59 971	—

Anexo XXVIII

Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo

A. Comparación entre el promedio de la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y el de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2024)

Categoría	Remuneración neta (dólares de los Estados Unidos)		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	82 040	68 347	120,0	108,8	0,6
P-2	105 924	84 591	125,2	113,5	11,8
P-3	136 064	107 812	126,2	114,5	31,4
P-4	163 824	126 952	129,0	117,0	32,7
P-5	193 969	144 976	133,8	121,3	17,0
D-1	219 960	163 699	134,4	121,9	4,9
D-2	239 986	172 430	139,2	126,2	1,6
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C.					128,9
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D. C.					110,3
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					116,9

^a Para el cálculo del promedio de los sueldos de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la JJE al 31 de diciembre de 2022.

^b Promedio de los sueldos netos de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 80,5 durante 1 mes y un multiplicador de 88,4 durante 11 meses, según la escala de sueldos unificada en vigor a partir del 1 de enero de 2023.

^c Para el cálculo del promedio de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2022, recibidas de la Oficina de Gestión de Personal de los 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 2022.

B. Nivel del margen de la remuneración neta por año civil (2015 a 2024)

Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Margen	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9	113,3	116,9

Anexo XXIX

Conclusiones del grupo de trabajo 1: revisión exhaustiva del paquete retributivo

Panorama general

1. El grupo de trabajo recordó las conclusiones de la evaluación del paquete de remuneración revisado de 2021, en particular, que los objetivos del examen amplio anterior se habían cumplido en su conjunto. Recordó también que durante el examen anterior se había revisado y tratado de manera exhaustiva la cuestión del solapamiento entre los distintos elementos del paquete. Al mismo tiempo, el grupo de trabajo convino en que las condiciones mundiales habían cambiado, lo que planteaba mayores exigencias a las organizaciones del régimen común sobre el terreno, y en que el paquete de remuneración del régimen común debía seguir siendo competitivo. Además, se volvió a insistir en que debían tenerse en cuenta las preocupaciones financieras de los Estados Miembros y las organizaciones.
2. El grupo de trabajo no detectó solapamientos. Reconoció, no obstante, que seguía existiendo una percepción de solapamiento, en particular con respecto a los elementos relacionados con el servicio sobre el terreno y los familiares a cargo, y señaló que los otros dos grupos de trabajo creados por la Comisión estudiarían esos elementos a su debido tiempo. A ese respecto, destacó la importancia de comunicar mejor a todas las partes interesadas los resultados del examen anterior y la justificación de los elementos del paquete de remuneración.
3. El grupo de trabajo llegó a las siguientes conclusiones sobre algunos elementos específicos del paquete de remuneración:

Incentivo para la contratación

4. El grupo de trabajo acordó:
 - a) Examinar la competitividad del régimen común de las Naciones Unidas en la contratación de personas con determinadas competencias altamente especializadas, con miras a potenciar el uso del incentivo para la contratación o proponer alternativas idóneas en caso necesario;
 - b) Aumentar la comunicación con las organizaciones sobre el incentivo para la contratación y su uso discrecional;
 - c) Pedir a las organizaciones que facilitaran más datos sobre las cuestiones relacionadas con la contratación;
 - d) Que no debía ampliarse el uso del incentivo para la contratación con fines de retención del personal.

Incentivos no financieros

5. El grupo de trabajo acordó lo siguiente:
 - a) Los incentivos no financieros debían estudiarse más, perfeccionarse, ampliarse y armonizarse, según fuera necesario;
 - b) Debería estudiarse la eficacia del incentivo por movilidad teniendo presentes las orientaciones conexas proporcionadas por la Asamblea General a las organizaciones en su resolución [74/255 B](#) y reiteradas en su resolución [77/256 A y B](#);

c) Debería estudiarse la viabilidad de crear más oportunidades para el desarrollo profesional, teniendo debidamente en cuenta factores como:

- i) El servicio sobre el terreno;
- ii) El conocimiento de idiomas;
- iii) Un desempeño excepcional.

Trabajo a distancia (teletrabajo fuera del lugar de destino)

6. El grupo de trabajo acordó lo siguiente:

- a) El trabajo a distancia y otras modalidades de trabajo flexibles podían constituir un incentivo no financiero, que sería un elemento importante y útil de un paquete de remuneración competitivo;
- b) Sería útil elaborar una definición estándar de los términos relativos a las diferentes modalidades de teletrabajo;
- c) Aunque las políticas específicas de trabajo a distancia eran competencia de cada organización, debería desarrollarse un marco para armonizar y normalizar el ajuste de los elementos de la remuneración.

Remuneración y desempeño

7. El grupo de trabajo acordó lo siguiente:

- a) Los principios y directrices vigentes para la evaluación y gestión de la actuación profesional con miras al reconocimiento de distintos niveles de desempeño proporcionan el marco general y la flexibilidad que necesitan las organizaciones;
- b) En el marco de los principios y directrices, se debería alentar a las organizaciones a que implantaran de manera experimental sistemas de remuneración con arreglo al desempeño, y los datos sobre los resultados de esos proyectos piloto deberían facilitarse a la Comisión.

Multilingüismo

8. El grupo de trabajo acordó lo siguiente:

- a) No debería restablecerse el anterior incentivo financiero al multilingüismo. No obstante, podían considerarse otras formas de incentivo, como otorgar un mayor reconocimiento al dominio de los idiomas oficiales durante los procesos de contratación y selección y en el desarrollo de la carrera profesional;
- b) Ofrecer clases de idiomas y formación lingüística y conceder tiempo suficiente para estudiar serían por sí solos un incentivo para aprender idiomas;
- c) Las organizaciones podrían elaborar inventarios de competencias lingüísticas para facilitar el despliegue de personal con las competencias requeridas, en función de las necesidades.

Otros

9. El grupo de trabajo:

- a) Al examinar las prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno:
 - i) Observó el deterioro general de las condiciones en los lugares de destino sobre el terreno y acordó que esas condiciones se tendrían en cuenta en el examen;

- ii) Señaló que se revisaría la metodología relativa a las condiciones de vida difíciles en el contexto del examen de la remuneración;
 - iii) Acordó que en el examen deberían tenerse en cuenta las posibilidades de racionalización;
 - b) Acordó que, para aumentar la flexibilidad, en el examen de la remuneración se deberían considerar los ámbitos en los que cabría ofrecer más opciones a los empleados, incluida la viabilidad de:
 - i) Ampliar el pago a título experimental en los lugares de destino de las categorías D y E para incluir todos los lugares de destino, en montos decrecientes según la categoría o clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida en un lugar de destino;
 - ii) Proporcionar apoyo para los servicios de guardería y educación preprimaria;
 - c) Propuso que en el examen en curso se estudiaran formas de mejorar la inclusión del personal con discapacidad mediante medidas apropiadas dentro del paquete de remuneración;
 - d) Acordó evaluar la competitividad del paquete y velar por que no se produjeran solapamientos como resultado del examen de la remuneración en curso.
10. El grupo de trabajo destacó la pertinencia de contar con los otros dos grupos de trabajo dedicados a esferas temáticas específicas, a saber:
- a) Grupo de trabajo 2: prestación por cónyuge a cargo, prestación por progenitor sin cónyuge, prestación por hijos a cargo, prestación por familiar secundario a cargo y subsidio de educación;
 - b) Grupo de trabajo 3: incentivo por movilidad, prestación por condiciones de vida difíciles, metodología relativa a las condiciones de vida difíciles, prestación por peligrosidad, prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, pago piloto para los lugares de destino de las categorías D y E que no hayan sido designados como no aptos para familias, y subsidio de evacuación por motivos de seguridad.
11. El grupo de trabajo recordó que, en su próxima reunión, tenía previsto examinar los siguientes temas:
- a) Atractivo y eficacia en función de los costos del paquete de remuneración y repercusiones en la fuerza de trabajo;
 - b) Resultados de la encuesta mundial del personal de 2023 para el Cuadro Orgánico y categorías superiores;
 - c) Cuestiones relacionadas con la contratación y la retención.
12. El grupo de trabajo acordó también examinar en la próxima reunión los siguientes temas que requerían un estudio más detallado:
- a) Incentivos no financieros;
 - b) Repercusiones de las modalidades de trabajo a distancia en la remuneración;
 - c) Medidas aplicables al personal con discapacidad.
13. El grupo de trabajo destacó que, para garantizar que el examen tuviera un carácter integral, era importante que cada uno de los tres grupos de trabajo tuviera

debidamente en cuenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes alcanzadas en las reuniones anteriores.

14. El grupo de trabajo puso de relieve la importancia de los datos para respaldar las conclusiones y recomendaciones. Por ello, recomendó que el Presidente de la Comisión solicitara a la JJE y a las organizaciones, según procediera, que facilitaran datos actualizados sobre la contratación y la reducción natural de la plantilla. Asimismo, solicitó que el Presidente pidiera a la JJE y a las organizaciones, según procediera, que facilitara datos sobre los gastos anuales efectuados a nivel de todo el sistema en relación con el paquete de remuneración, desglosados en las categorías siguientes: sueldo básico, ajuste por lugar de destino, prestación por cónyuge a cargo, prestación por hijos a cargo, prestación por familiar secundario a cargo, subsidio de alquiler, prestación por condiciones de vida difíciles, movilidad, prestación por peligrosidad, subsidio de educación, viaje de estudios, subsidio de educación especial, vacaciones en el país de origen, indemnización por rescisión del nombramiento, pago por fallecimiento, prima de repatriación y prestaciones por traslado.

Anexo XXX

Informe del grupo de trabajo 2: elementos relacionados con la familia y los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación

Panorama general

1. El grupo de trabajo destacó la necesidad de prestar apoyo familiar a una fuerza de trabajo internacional móvil. Señaló que el personal no solía tener derecho a recibir prestaciones de la seguridad social nacional. Como consecuencia de su empleo, el personal también se veía separado de sus redes de apoyo familiar. El grupo puso de relieve que el bienestar de la familia era importante para garantizar la contratación y retención del personal y su desempeño efectivo y, en última instancia, el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones. Las medidas favorables a la familia debían considerarse de forma holística en relación con todas las prestaciones por familiares a cargo, así como con otros elementos del paquete de remuneración.
2. El grupo de trabajo no detectó solapamientos en los elementos del paquete de remuneración relacionados con los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación, y llegó a la conclusión de que, en general, esos elementos seguían siendo idóneos. Al mismo tiempo, acordó que era necesario realizar más estudios y análisis para mejorar la coherencia y congruencia de los elementos relacionados con los familiares a cargo. A ese respecto, hizo hincapié en la importancia de la comunicación con las partes interesadas para que se entendieran mejor y con más facilidad los fundamentos de los distintos elementos del paquete de remuneración. El grupo de trabajo señaló también que las organizaciones deberían aspirar a armonizar la aplicación de las prestaciones como resultado del examen del paquete de remuneración.
3. El grupo de trabajo también insistió en la necesidad de evaluar todas las prestaciones relacionadas con los familiares a cargo, incluido el subsidio de educación especial, para comprobar que se ajustaban a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y consideró que era necesario hacer un análisis más profundo a ese respecto.
4. El grupo de trabajo consideró que existían diversas carencias en el apoyo a la familia y en la atención de las necesidades de los funcionarios y familiares a cargo con discapacidad, que deberían examinarse más a fondo. Acordó que las medidas relativas a la atención y educación de la primera infancia deberían seguir estudiándose en el marco de las prestaciones por familiares a cargo o del subsidio de educación.
5. El grupo de trabajo llegó a las conclusiones que se exponen a continuación y determinó que las siguientes cuestiones específicas requerían un estudio ulterior:

Prestación por hijo a cargo

6. El grupo de trabajo acordó lo siguiente:
 - a) El monto de la prestación determinado según la metodología aprobada no se había actualizado en más de una década, lo que había creado un déficit que era necesario corregir;
 - b) Debería evaluarse la viabilidad de seguir perfeccionando la prestación en función de criterios diversos, como la edad del hijo y el número de hijos a cargo;
 - c) Debería evaluarse la viabilidad de restablecer la relación entre la prestación por hijo a cargo y la prestación por hijo con discapacidad;

d) Cabría estudiar más a fondo las implicaciones de alargar el intervalo entre los exámenes de la cuantía de la prestación.

Prestación por familiar secundario a cargo

7. El grupo de trabajo acordó lo siguiente:

- a) Tal vez sea necesario revisar la intención de la prestación para lograr una mayor claridad y coherencia;
- b) Debería examinarse con más detenimiento el derecho a percibir la prestación;
- c) Debería volver a evaluarse la metodología.

Prestación por cónyuge a cargo y por progenitor sin cónyuge

8. Tras examinar el análisis de la metodología y la cuantía revisada de las prestaciones por cónyuge y por progenitor sin cónyuge, el grupo de trabajo llegó a la conclusión de que el sistema funcionaba según lo previsto.

Subsidio de educación

9. El grupo de trabajo opinó que el plan del subsidio de educación vigente, aunque era relativamente nuevo, funcionaba según lo previsto. Consideró que debía darse más tiempo antes de contemplar la posibilidad de modificarlo. Cabría estudiar algunas posibilidades de mejora, como las siguientes:

- a) Podría revisarse la edad mínima de ingreso en la enseñanza primaria, a los efectos de mejorar la armonización y la coherencia;
- b) Debería estudiarse la posibilidad de restablecer el pago de una suma fija para gastos de internado en los lugares de destino de categoría H en el contexto de la movilidad del personal;
- c) Podría ser necesario estudiar los efectos de las fluctuaciones cambiarias en el importe del reembolso calculado en dólares de los Estados Unidos, después de reunir datos actualizados sobre las solicitudes de reembolso.

Subsidio de educación especial

10. En cuanto al subsidio de educación especial, el grupo de trabajo convino en que el método vigente de fijar el importe máximo del reembolso, basado en el límite superior del subsidio de educación ordinaria más la suma fija para gastos de internado, podría no satisfacer las necesidades específicas de los hijos con discapacidad. El grupo de trabajo pidió a la secretaría de la CAPI que, en coordinación con la secretaría de la JJE, reuniera datos actualizados para su posterior análisis y consideración.

Atención en la primera infancia

11. El grupo de trabajo tomó nota de los elevados costos del cuidado de los niños observados en algunos lugares de destino, que podrían afectar a la capacidad de las organizaciones para atraer y retener personal en esos lugares. Si se comprobara que ello solo era un problema en ciertos lugares de destino, podría estudiarse la posibilidad de implantar un sistema de reembolso de los gastos específicos en un lugar de destino que superaran el máximo establecido, como se hacía en el caso del subsidio de alquiler. Se acordó que era necesario disponer de datos más concretos sobre los costos del cuidado de los hijos, así como sobre sus efectos a la hora de atraer y retener personal, tanto para evaluar la situación como para hacer estudios ulteriores.

Datos necesarios para hacer exámenes ulteriores

12. El grupo de trabajo reconoció la complejidad inherente a la reunión de datos de las distintas organizaciones del régimen común, cada una con sus propios sistemas de recursos humanos y de información financiera, y subrayó la importancia de definir las cuestiones sobre la base de los datos pertinentes. También reconoció el compromiso de las organizaciones con la reunión de datos. Alentó a la secretaría de la JJE y a las organizaciones a que siguieran tratando de reunir esos datos en consulta con la secretaría de la CAPI. Como parte de los preparativos para su siguiente reunión, el grupo de trabajo determinó, entre otras, las siguientes necesidades en relación con los datos:

- a) El número de miembros del personal que perciben la prestación por familiar secundario a cargo, desglosado por hermano o hermana o progenitor;
- b) Información sobre la ayuda proporcionada para familiares secundarios a cargo en los regímenes nacionales;
- c) Datos demográficos de los hijos a cargo;
- d) Datos sobre los costos del cuidado de los hijos y sobre sus efectos en la atracción y retención del personal;
- e) Datos sobre las solicitudes de reembolso de los gastos de educación, incluidos los distintos gastos admisibles para el subsidio de educación especial;
- f) Análisis situacional de los costos y las necesidades del personal con familiares a cargo con discapacidad.

Anexo XXXI

Informe del grupo de trabajo 3: prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno

1. El grupo de trabajo llegó a la conclusión de que, si bien, sobre la base de sus deliberaciones, la justificación de las vigentes prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno era sólida en general y no se habían detectado solapamientos en esa etapa, debían buscarse oportunidades para resolver cuestiones concretas que habían surgido en esas deliberaciones, entre ellas las siguientes:

- a) Con respecto al incentivo por movilidad:
 - i) Otras medidas administrativas, entre ellas incentivos no financieros, en particular el costo de dichas medidas, así como la movilidad obligatoria, para promover la movilidad del personal, teniendo presente la solicitud que formuló la Asamblea General a las organizaciones en sus resoluciones [74/255 B](#) y [77/256 B](#);
 - ii) El ajuste de la metodología; la periodicidad de los ajustes; el pago como una cantidad única, y como una suma fija para todas las categorías de personal, para incentivar mejor la movilidad y mejorar la equidad; y el pago del incentivo también en los lugares de destino de la categoría H;
 - iii) Formas de apoyar mejor a las parejas cuyos miembros trabajan fuera del hogar;
- b) Con respecto a la prestación por condiciones de vida difíciles:
 - i) La Presidencia de la CAPI crearía un equipo de tareas técnico bajo los auspicios del Grupo de Trabajo encargado de Examinar las Condiciones de Vida y de Trabajo en Lugares de Destino fuera de la Sede con objeto de examinar la metodología de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, entre otras cosas, para reflejar mejor los efectos de la contaminación y la evaluación del factor de salud. A ese respecto, deberían tenerse en cuenta los trabajos en curso sobre la aplicación de las evaluaciones del riesgo sanitario;
 - ii) La metodología para ajustar los niveles de la prestación y la alternativa de tener una suma fija para todas las categorías;
 - iii) La cuestión del impago de la prestación en los lugares de destino difíciles de la categoría A, al igual que en los lugares de la categoría H, excluidos del régimen de clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida;
- c) Con respecto a la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias:
 - i) La necesidad de revisar el nombre de la prestación para que reflejara mejor y aclarara su finalidad;
 - ii) Posibles opciones para mitigar la separación de las familias (por ejemplo, instalar a las familias en lugares cercanos);
- d) Con respecto al pago piloto para los lugares de destino de las categorías D y E que no habían sido designados como no aptos para familias, es decir, aquellos que no tenían restricciones familiares por razones de seguridad, teniendo presente lo solicitado a la Comisión en la sección D de la resolución [76/240](#) de la Asamblea General:
 - i) Como forma de aumentar las posibilidades de elección de los funcionarios, la posibilidad de ampliar el pago piloto a todos los lugares de destino con

importes decrecientes, de conformidad con las conclusiones del grupo de trabajo 1, así como la reflexión sobre la justificación de diferenciar los importes;

ii) El efecto sobre la contratación y la retención en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles de la categoría C, que no se habían incluido en el proyecto piloto en curso;

iii) Posibles opciones para tratar la cuestión de aquellos lugares en que determinadas condiciones de vida y de trabajo, distintas de las relacionadas con la seguridad, impedían la presencia de algunas familias debido a sus circunstancias particulares (por ejemplo, instalaciones sanitarias o escolares inadecuadas);

e) Con respecto a las vacaciones más frecuentes en el país de origen:

i) El efecto en la contratación y la retención en los lugares de destino difíciles de la categoría C, en que en ese momento no existía el derecho a la prestación. En la medida de lo posible, se facilitarían datos pertinentes de las organizaciones;

ii) Posibles opciones de lugares de destino en que el personal pudiera instalar a su familia y tuviera derecho a descanso y recuperación, pero en que las familias no tuvieran derecho a vacaciones más frecuentes en el país de origen;

f) Con respecto al descanso y la recuperación:

i) La justificación de excluir del marco de descanso y recuperación los lugares de destino difíciles de las categorías D y E que fueran capitales;

ii) La concesión de un pago de subsistencia para sufragar los gastos ocasionados en los períodos de descanso y recuperación;

g) La posibilidad de racionalizar el subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad, dado que el importe de ese subsidio era el mismo que el de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias;

h) La justificación y las condiciones de admisibilidad para los viajes para visitar a la familia.

2. Debería estudiarse la viabilidad de aumentar la flexibilidad en el ámbito de los distintos elementos, así como las medidas no monetarias adecuadas, incluidas las modalidades de trabajo a distancia. En relación con ello, deberían tenerse en cuenta las medidas adecuadas para satisfacer las necesidades adicionales del personal o los familiares calificados con discapacidad. A ese respecto, el grupo de trabajo observó que los incentivos no financieros, las modalidades de trabajo a distancia y las medidas para el personal con discapacidad eran temas transversales programados para su examen más a fondo por el grupo de trabajo 1.

3. Debería evaluarse el efecto del trabajo a distancia desde fuera del lugar de destino en los elementos relacionados con el servicio sobre terreno, incluido el derecho a percibir dichos elementos.

4. El grupo de trabajo acordó también que deberían buscarse oportunidades de simplificación cuando fuera factible. Consideró importante evaluar toda revisión del paquete de remuneración relacionado con el servicio sobre el terreno de forma holística, junto con todas las demás revisiones del paquete, de conformidad con los atributos acordados del examen.

5. El grupo de trabajo reconoció la dedicación y la complejidad inherente a la recogida de datos de las distintas organizaciones del régimen común, cada una con sus propios sistemas de recursos humanos e información financiera, y subrayó la

importancia de validar las cuestiones con los datos pertinentes. Alentó a la secretaría de la JJE y a las organizaciones a que siguieran tratando de reunir esos datos en consulta con la secretaría de la CAPI, como preparación de su próxima reunión, entre otros:

- a) Datos sobre las consecuencias financieras;
- b) Aspectos de la contratación y retención específicos del servicio sobre el terreno;
- c) Información relacionada con la movilidad;
- d) Datos demográficos para fundamentar el debate sobre las consideraciones familiares.

Anexo XXXII

Escala de sueldos netos y prestación por familiar a cargo recomendadas para el personal de contratación local en Kingston

A. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Kingston (mes de referencia de la encuesta: junio de 2023)

(Dólares jamaicanos al año)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X^a</i>
G-1	1 678 717	1 758 455	1 838 193	1 917 931	1 997 670	2 077 408	2 157 146	2 236 884	2 316 622	2 396 360
G-2	1 947 317	2 039 814	2 132 310	2 224 807	2 317 303	2 409 800	2 502 296	2 594 793	2 687 289	2 779 786
G-3	2 258 869	2 366 164	2 473 459	2 580 754	2 688 049	2 795 344	2 902 639	3 009 934	3 117 229	3 224 524
G-4	2 620 289	2 744 751	2 869 214	2 993 676	3 118 138	3 242 600	3 367 063	3 491 525	3 615 987	3 740 449
G-5	3 091 952	3 238 818	3 385 684	3 532 550	3 679 416	3 826 282	3 973 148	4 120 014	4 266 880	4 413 746
G-6	3 648 496	3 821 798	3 995 099	4 168 401	4 341 702	4 515 004	4 688 305	4 861 607	5 034 908	5 208 210
G-7	4 305 230	4 509 726	4 714 222	4 918 718	5 123 215	5 327 711	5 532 207	5 736 703	5 941 199	6 145 695

^a Escalón por servicios prolongados

B. Escala de sueldos netos recomendada para el personal nacional del Cuadro Orgánico en Kingston (mes de referencia de la encuesta: junio de 2023)

(Dólares jamaicanos al año)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X^a</i>
PNCO-A	5 375 462	5 644 235	5 913 008	6 181 781	6 450 554	6 719 327	6 988 100	7 256 873	7 525 646	7 794 419
PNCO-B	6 504 300	6 829 515	7 154 730	7 479 945	7 805 160	8 130 374	8 455 589	8 780 804	9 106 019	9 431 234
PNCO-C	7 935 253	8 332 016	8 728 778	9 125 541	9 522 304	9 919 066	10 315 829	10 712 591	11 109 354	11 506 117
PNCO-D	9 681 009	10 165 059	10 649 110	11 133 160	11 617 211	12 101 261	12 585 311	13 069 362	13 553 412	14 037 462

^a Escalón por servicios prolongados

C. Prestación por familiar a cargo recomendada para el personal de las categorías de contratación local (mes de referencia de la encuesta: junio de 2023)

(Dólares jamaicanos al año)

Prestación por hijo a cargo: 97.805 dólares jamaicanos

Anexo XXXIII

Escala de sueldos netos y prestaciones por familiar a cargo recomendadas para el personal de contratación local en Roma

A. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Roma (mes de referencia de la encuesta: noviembre de 2023)

(Euros por año)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>	<i>XVI^a</i>
G-1	31 575	32 509	33 443	34 377	35 311	36 245	37 179	38 113	39 047	39 981	40 915	41 849	42 783	43 717	44 651	45 585
G-2	33 471	34 608	35 745	36 882	38 019	39 156	40 293	41 430	42 567	43 704	44 841	45 978	47 115	48 252	49 389	50 526
G-3	35 820	37 184	38 548	39 912	41 276	42 640	44 004	45 368	46 732	48 096	49 460	50 824	52 188	53 552	54 916	56 280
G-4	39 039	40 635	42 231	43 827	45 423	47 019	48 615	50 211	51 807	53 403	54 999	56 595	58 191	59 787	61 383	62 979
G-5	43 314	45 152	46 990	48 828	50 666	52 504	54 342	56 180	58 018	59 856	61 694	63 532	65 370	67 208	69 046	70 884
G-6	49 824	51 915	54 006	56 097	58 188	60 279	62 370	64 461	66 552	68 643	70 734	72 825	74 916	77 007	79 098	81 189
G-7	57 304	59 720	62 136	64 552	66 968	69 384	71 800	74 216	76 632	79 048	81 464	83 880	86 296	88 712	91 128	93 544

^a Escalón por servicios prolongados.

B. Prestación por familiar a cargo recomendada para el personal de las categorías de contratación local

<i>Prestación</i>	<i>Euros por año</i>
Hijo a cargo	1 315
Cónyuge a cargo	724

