

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Segundo período de sesiones ordinario
de la Junta Ejecutiva**

Roma, 22-26 de octubre de 2007

ASUNTOS DE POLÍTICA

Tema 4 del programa

Para examen

S

Distribución: GENERAL
WFP/EB.2/2007/4-B
28 septiembre 2007
ORIGINAL: INGLÉS

HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA E IGUALDAD DE GÉNERO

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

NOTA PARA LA JUNTA EJECUTIVA

El presente documento se remite a la Junta Ejecutiva para su examen.

La Secretaría invita a los miembros de la Junta que deseen formular alguna pregunta de carácter técnico sobre este documento a dirigirse a las funcionarias del PMA encargadas de la coordinación del documento, que se indican a continuación, de ser posible con un margen de tiempo suficiente antes de la reunión de la Junta.

Directora, ADH*: Sra. R. Hansen tel.: 066513-2400

Jefa, ADHC**: Sra. R. Grove tel.: 066513-2405

Para cualquier información sobre el envío de documentos para la Junta Ejecutiva, sírvase dirigirse a la Sra. C. Panlilio, Auxiliar Administrativa de la Dependencia de Servicios de Conferencias (tel.: 066513-2645).

* Dirección de Recursos Humanos.

** Servicio de Gestión de las Posibilidades de Carrera.

RESUMEN

Durante su reunión anual de junio de 2007, la Junta examinó los documentos informativos que se le habían presentado acerca de la representación de la plantilla profesional internacional del PMA desde el punto de vista del género y la nacionalidad. La Junta pidió que se presentara una estrategia para mejorar tal representación, especialmente en los niveles superiores.

En el presente documento se exponen algunos criterios para la elaboración de una estrategia global de gestión de los recursos humanos destinada a mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género entre el personal internacional del PMA y a lograr los objetivos establecidos a este respecto.

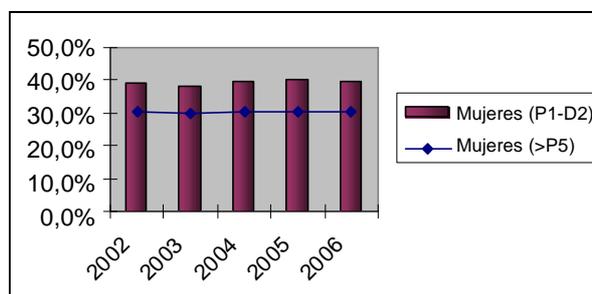
PROYECTO DE DECISIÓN*

Tras haber revisado el documento titulado “Hacia el logro de los objetivos establecidos en materia de representación geográfica e igualdad de género” (WFP/EB.2/2007/4-B), la Junta toma nota de los criterios propuestos por el PMA para el establecimiento de una política y estrategia encaminadas a mejorar la representación de género y geográfica en la categoría de personal profesional internacional.

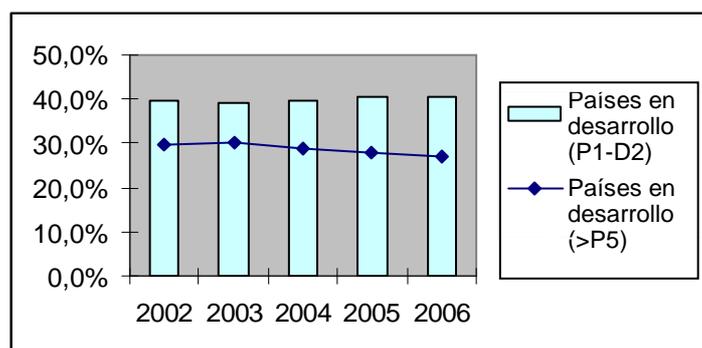
* Se trata de un proyecto de decisión. Si se desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento “Decisiones y recomendaciones del segundo período de sesiones ordinario de 2007 de la Junta Ejecutiva” (WFP/EB.2/2007/15) que se publica al finalizar el período de sesiones.

MEJORA DE LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER Y DE LOS NATURALES DE PAÍSES EN DESARROLLO EN LA PLANTILLA INTERNACIONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL

1. En consonancia con los objetivos de las Naciones Unidas, el PMA ha decidido que las mujeres deben representar el 50% de la plantilla internacional de la categoría profesional, y los naturales de países en desarrollo, el 40%.
2. La Junta observó con preocupación que, en general, las mujeres y los naturales de países en desarrollo estaban representados en medida insuficiente, en particular a nivel del personal directivo superior. La Junta pidió a la Dirección de Recursos Humanos (ADH) del Departamento de Administración que presentara una estrategia encaminada a corregir este desequilibrio. Dicha estrategia consistía en determinar las medidas que debían adoptarse para avanzar hacia el logro de los objetivos establecidos, es decir, asegurar una representación de mujeres del 50% y de naturales de países en desarrollo del 40%, en especial en los niveles superiores de la plantilla internacional de la categoría profesional del PMA.
3. Hasta el 31 de diciembre de 2006, las mujeres representaban el 39,5% de la plantilla internacional de la categoría profesional y el 30,5% de los puestos de categoría P-5 y superiores. Actualmente, ocupan el 50% de los puestos de categoría correspondiente a la de Subsecretario General (SsG). Estas cifras se han mantenido relativamente constantes durante los últimos cinco años.



4. Hasta el 31 de diciembre de 2006, los naturales de países en desarrollo representaban el 40,5% del personal internacional de la categoría profesional. Aunque esta cifra respondía al objetivo del PMA, el porcentaje relativo al personal directivo superior no superaba el 27%, lo que representa una ligera disminución con respecto al 29,7% de 2002. Cabe señalar, sin embargo, que los naturales de países en desarrollo ocupan actualmente el 50% de los puestos de nivel correspondiente a la categoría de SsG.



5. En el documento titulado “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, presentado a la Asamblea General de las Naciones Unidas el 7 de septiembre de 2006, el Secretario General señaló que “...la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores permaneció casi sin cambios, con mejoras insignificantes y, en algunos casos, hasta una disminución...”. La Secretaría analizó las causas del lento avance registrado en la mejora de la situación de la mujer en los organismos de las Naciones Unidas y se identificaron algunas medidas que éstos podrían adoptar para superar las dificultades que obstaculizaban los progresos.
6. Para mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género en su plantilla, el PMA ha aplicado diversos métodos, pero no en todos los niveles de personal ha alcanzado los objetivos establecidos.

Situación actual en el PMA

7. El PMA está atravesando una fase de transición. Como se indica en el Plan de Gestión para el bienio 2008-2009, el presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP) es más ajustado que antes, sobre todo en la Sede y en los despachos regionales. La nueva estructura orgánica simplificada fusiona varias dependencias administrativas y funciones existentes en la Sede. Todavía no se conocen los resultados de estos cambios en lo que se refiere a la composición de la plantilla, pero en la Sede disminuirán notablemente los puestos de categoría P5 a D2. Puede que el personal se vea afectado por las supresiones de puestos que tendrán que efectuarse.
8. Para reducir al mínimo el impacto de estos cambios, el PMA ha decidido congelar la contratación. De ahí que más que en la contratación, las estrategias encaminadas a acrecentar la representación de la mujer y de los naturales de países en desarrollo en los puestos de adopción de decisiones tengan que centrarse en la retención y en la promoción de las perspectivas de carrera.
9. La ADH seguirá el impacto de estos cambios orgánicos en la representación por sexo y por nacionalidad. En espera de los resultados de esta transición, se establecerá una nueva base de referencia.

Iniciativas actuales orientadas a mejorar la representación desde el punto de vista del género y la nacionalidad

10. Para conseguir los objetivos establecidos en materia de representación de mujeres y de diversidad geográfica, el PMA aplica las siguientes medidas:
11. **Contratación.** El PMA contrata al personal internacional de categoría profesional mediante un sistema de listas de candidatos. Los porcentajes de mujeres y de naturales de países donantes y de países en desarrollo subrepresentados en estas listas son objeto de un seguimiento regular.
12. El sistema de contratación comprende un motor de búsqueda en línea que permite al personal directivo seleccionar a los candidatos en función de las necesidades y de las cualificaciones que exige una determinada asignación. Pueden establecerse filtros para limitar la búsqueda a mujeres o a naturales de países en desarrollo y ayudar a la dirección a alcanzar sus objetivos de contratación.
13. La ADH está revisando los procedimientos de contratación del personal internacional de categoría profesional con vistas a reforzar los procedimientos que garanticen la selección



de los candidatos mejor cualificados mediante la aplicación de procedimientos transparentes y rigurosos.

14. **Retención.** Entre los hombres y las mujeres, la retención es bastante equilibrada: el 45% del personal profesional de categoría internacional que se jubiló en 2006 eran mujeres. La retención de naturales de países en desarrollo es mayor: en 2006, el 30% del personal jubilado procedía de esos países.
15. Con respecto a la edad del personal que se jubila, más mujeres que hombres dejan el PMA entre los 30 y los 39 años. En cuanto a los naturales de países en desarrollo que se jubilaron no parece que hubiera habido un criterio relacionado con la edad.
16. El estado civil también puede ser una variable que debe tenerse en cuenta en relación con el género. En total, el 70% del personal internacional de la categoría profesional es casado, pero las mujeres no constituyen más que el 29% del personal casado. La proporción es menor en los niveles superiores, en los que las mujeres representan sólo el 17% del personal casado de las categorías D-1 y D-2.
17. La Asociación Mundial de Cónyuges de Funcionarios Expatriados de las Naciones Unidas (GESA) refuerza la capacidad de los organismos del sistema de las Naciones Unidas para contratar, redistribuir y retener a los candidatos mejor cualificados promoviendo el empleo de los cónyuges expatriados y ayudando a las familias de los funcionarios de las Naciones Unidas a trasladarse a nuevos lugares de destino. En su calidad de organismo coordinador de la GESA, el PMA creó un sitio Web para el personal y los posibles candidatos, con informaciones sobre los países y las oportunidades de empleo para sus cónyuges.
18. En el Anexo figura una lista de las políticas emanadas por el PMA para abordar las cuestiones relativas a la retención del personal y el equilibrio de género.
19. **Promoción de las perspectivas de carrera.** La dirección del PMA ha adoptado medidas dirigidas a aumentar el acceso de las mujeres a los puestos de nivel superior. Gracias a un proceso de redistribución, la proporción de las directoras adjuntas en los países pasó del 13% en 2002 al 35% en 2006, mientras que la de las directoras en los países se mantuvo constante en el 20%. Las directoras regionales adjuntas pasaron del 29% en 2002 al 56% en 2006. También resultaron positivas para las mujeres las tasas de ascenso: en las reasignaciones más recientes, el 45% de los funcionarios que obtuvieron un ascenso en las categorías P-1 a P-4 fueron mujeres.
20. Los naturales de países en desarrollo representan el 30% de los directores en los países y el 38% de los directores adjuntos, lo que constituye una disminución respecto de los porcentajes registrados en 2002, es decir, el 35% para los directores en los países y el 54% para los directores adjuntos. Por otro lado, la proporción de puestos de directores regionales que ocupan los naturales de países en desarrollo ha pasado del 57% al 71%.
21. Se han desplegado esfuerzos para preparar a las mujeres a desempeñar nuevas funciones en el futuro. En 2006, el 40% de los participantes en los cursos institucionales de capacitación en intervenciones de emergencia eran mujeres, y para 2007 se fijó un objetivo del 50%. En el Centro de perfeccionamiento del personal directivo de las Naciones Unidas, con sede en Roma, participa un número mayor de mujeres. El 60% de los participantes designados por el PMA desde principios de este año han sido mujeres.
22. **Mecanismos de rendición de cuentas.** Las medidas adoptadas últimamente en materia de rendición de cuentas permiten evaluar las iniciativas tomadas por los directores para mejorar la representación de las mujeres y de los naturales de países en desarrollo. A partir de 2007, se ha incorporado en el Programa electrónico de evaluación de la actuación



profesional y de mejora de las competencias (PACE) un sistema que permite evaluar automáticamente en qué medida los directivos de las categorías P-5 y superiores responden a los objetivos institucionales en materia de gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta en especial en la contratación las consideraciones relativas al género y a la nacionalidad.

23. La ADH evalúa constantemente la eficacia de las iniciativas de contratación, tanto propias como de otras dependencias del PMA, e informa periódicamente al personal ejecutivo.

Próximas etapas

24. Una modificación sostenible del perfil de la plantilla requiere una revisión global de los obstáculos, reales y percibidos, que existen a nivel individual, de la dirección y de la Organización. El reconocimiento y la neutralización de dichos obstáculos facilitará la aplicación de las estrategias de contratación y retención dirigidas a las mujeres y a los naturales de países en desarrollo.
25. Las siguientes actividades en curso respaldan la elaboración, por parte de la ADH, de una estrategia encaminada a lograr este objetivo en consonancia con las iniciativas emprendidas a nivel del sistema de las Naciones Unidas.
26. La ADH está elaborando una estrategia de recursos humanos que se ajuste al Plan Estratégico del PMA. Se ha iniciado una labor de planificación para determinar el perfil demográfico y el perfil de competencias actuales de los funcionarios internacionales. Sobre la base de esta información, la ADH determinará cuáles son las medidas más oportunas para atender a las necesidades previstas en materia de dotación de personal y alcanzar los objetivos de equilibrio de género y representación geográfica establecidos. La estrategia de gestión de recursos humanos quedará ultimada después de que la Junta apruebe, en 2008, el Plan Estratégico del PMA.
27. Simultáneamente, el Servicio de Género y de Salud y Nutrición Materno-infantil (PDPG) está elaborando, con la participación de la ADH, la política del PMA en materia de género, que se tiene previsto presentar a la Junta en junio de 2008. En ella se incorporan estrategias para tener en cuenta la temática de género tanto en la programación como en la dotación de personal.
28. La Oficina de Evaluación ha iniciado una revisión, a nivel de toda la Organización, de los Compromisos ampliados relativos a la mujer, de los cuales el octavo apunta a la igualdad de género en la dotación de personal. La revisión comprende un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos sobre recursos humanos de 2002 a 2006.
29. Como medida de seguimiento del informe de la Asamblea General titulado "Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas", la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer trabaja en el establecimiento de los criterios para mejorar la situación de la mujer en las Naciones Unidas. Como un primer paso, en noviembre de 2007 se reunirá un grupo de expertos con el fin de formular recomendaciones para mejorar la situación actual, que se presentarán a la próxima Asamblea General y a los órganos legislativos. En este proceso, coordinado por la Asociación de los Servicios de Gestión de Recursos Humanos de las Organizaciones Internacionales (AHRMIO), participan el PMA y otros organismos de las Naciones Unidas.
30. Si bien estas actividades están centradas en el género, muchas de las estrategias derivadas en materia de contratación y retención podrán aplicarse a las iniciativas



emprendidas por el PMA para mejorar la representación de los naturales de países en desarrollo.

Marco cronológico

31. **Septiembre a diciembre de 2007.** Para determinar los obstáculos y las causas subyacentes de los limitados progresos que ha realizado el PMA en el logro de los objetivos de género y de representación geográfica, la ADH contratará a un consultor externo para llevar a cabo un análisis semejante al del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)¹, en coordinación con la revisión, por parte de la Oficina de Evaluación, de los Compromisos ampliados relativos a la mujer.
32. **Noviembre de 2007 a enero de 2008.** Enlace con la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer sobre las estrategias aprobadas por la Asamblea General para mejorar la situación de la mujer en los organismos del sistema de las Naciones Unidas.
33. **Enero a febrero de 2008.** Sobre la base de los resultados del análisis y de las recomendaciones formuladas, la ADH consultará a los directivos y a los miembros de la Junta acerca de la viabilidad y el plazo de aplicación de las recomendaciones.
34. **Marzo a junio de 2008.** Se presentará a la Junta una política sobre equilibrio de género y diversidad geográfica en el personal internacional del PMA. Dicha política quedará integrada en la estrategia de gestión de recursos humanos y, por lo que se refiere al género, se ajustará a la política en materia de género elaborada por el PDPG.

¹ La Junta Ejecutiva del UNICEF pidió al Fondo que abordara la cuestión de la paridad de género con el fin de alcanzar el objetivo de la paridad en todo el sistema de las Naciones Unidas a más tardar para el año 2010. En consecuencia, en 2006 se publicó un estudio titulado “Paridad de género en la gestión superior del UNICEF”. El estudio, basado en datos estadísticos, entrevistas en profundidad y deliberaciones de grupos seleccionados, así como en entrevistas de fin de servicio, determinó que las deficiencias en materia de paridad de género dependían de varios factores complejos e interrelacionados.

ANEXO

Políticas y directrices de la ADH pertinentes a las cuestiones de género

1. Procedimientos administrativos aplicables al personal internacional de la categoría profesional.
2. Programa de premios. Incluye el Premio del Día Internacional de la Mujer, establecido en homenaje a los esfuerzos desplegados por promover el papel de la mujer en la ayuda alimentaria.
3. Lactancia materna.
4. Documento de la Junta Ejecutiva de 2004 - “Política del PMA sobre contratación del personal y representación geográfica de los Estados miembros” (WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1). Se exponen las metas del PMA en relación con el equilibrio de género y la representación geográfica.
5. Licencias familiares. Permite a los miembros del personal atender a las emergencias u obligaciones de carácter familiar.
6. Horas de trabajo. Se prevén opciones de horario de trabajo flexible, tal como el empleo a tiempo parcial.
7. Licencia por maternidad. Se otorga una licencia de hasta 16 semanas a funcionarias con nombramientos de duración indefinida, continua o de plazo fijo.
8. Licencia por paternidad. Permite a los funcionarios tomar cuatro semanas de licencia con goce de sueldo —ocho semanas en circunstancias excepcionales o en lugares de destino en los que se desaconseja oficialmente estar acompañados por la familia— para cuidar a sus hijos recién nacidos y establecer un vínculo afectivo con ellos.
9. Acoso sexual, hostigamiento y abuso de poder. Se facilita una serie de documentos sobre definiciones, principios y directrices para hacer frente a situaciones relacionadas con el acoso sexual, el hostigamiento y el abuso de poder.
10. Política de redistribución, rotación y movilidad. Se garantiza que se preste la debida consideración cuando se reasigna a uno o ambos cónyuges empleados por el PMA.
11. Contratación. Comprende una serie de documentos sobre la contratación y selección del personal internacional de categoría profesional y sobre la forma en que el PMA persigue, a través de estrategias y programas específicos, sus objetivos de género establecidos para la contratación del personal.
12. Enfoque para las operaciones especiales. Permite al personal de contratación internacional que presta servicios en condiciones difíciles y en lugares de destino en los que no puede estar acompañado por sus familiares administrar los costos relacionados con la separación de la familia y la necesidad de financiar dos viviendas. Ayuda al PMA a atraer a estos lugares al personal más apropiado.
13. Contratación de cónyuges. Se facilita una serie de documentos que exponen las políticas del PMA concernientes a la contratación de cónyuges de funcionarios del PMA.
14. Licencia especial. Disposiciones del Reglamento del Personal y de Manual autorizan a los funcionarios tomar una licencia, con o sin goce de sueldo, por razones de formación, enfermedad u otras razones importantes.
15. Teletrabajo. Se describen las modalidades laborales alternativas por las que los funcionarios pueden trabajar fuera de los locales del PMA.



SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

ADH	Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Administración
AHRMIO	Asociación de los Servicios de Gestión de Recursos Humanos de las Organizaciones Internacionales
AAP	(Presupuesto) administrativo y de apoyo a los programas
GESA	Asociación Mundial de Cónyuges de Funcionarios Expatriados de las Naciones Unidas
PACE	Programa de evaluación de la actuación profesional y de mejora de las competencias
PDPG	Servicio de Género y de Salud y Nutrición Maternoinfantil
SsG	Subsecretario General
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia