

## Informe anual de UNICEF 2006

**Rohini De Silva, Asesora Especial sobre asuntos de género y diversidad, habla de los esfuerzos en 2006 por conseguir un equilibrio de género en el lugar de trabajo**

**P: ¿Cuál es la política de UNICEF para conseguir un equilibrio de género en el lugar de trabajo y cuáles fueron las medidas que se tomaron en 2006 para lograrlo?**

La política de UNICEF sobre la igualdad de género está principalmente basada en las normas generales del sistema operativo de las Naciones Unidas que, a su vez, se basan en las [resoluciones de la Asamblea General](#) 50/164 del 22 de diciembre de 1995 y 59/164 del 20 de diciembre de 2004, resoluciones que señalan que deberíamos tener un equilibrio de género de un 50% a todos los niveles, y en todas las categorías de personal. Además, como usted sabe, UNICEF es la organización líder en los asuntos relativos a la infancia, que va mano a mano con la paridad de género y la atribución de poder a las mujeres. De modo que, si queremos ser colaboradores dignos de crédito en relación a los derechos del niño, es importante que incorporemos a la organización lo que hemos defendido con nuestros colaboradores.

Si se repasa la historia de UNICEF, siempre ha existido un compromiso con la igualdad de género. En estos momentos nos encontramos realmente en tercer lugar en el sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a alcanzar los objetivos de paridad de género; ahora mismo estamos al 47%. En 1985, UNICEF se marcó a sí mismo el objetivo de tener un tercio de mujeres antes de 1990, y lo consiguió. Insistieron en que deberíamos conseguir la paridad antes del año 2000, y esa meta no se logró, aunque se hicieron progresos hasta llegar casi al 42% [de mujeres] en esa fecha. En 2004, el Consejo Ejecutivo nos animó a continuar los esfuerzos para alcanzar la paridad, especialmente a niveles superiores. En 2005 encargamos un estudio sobre la paridad de género en el personal directivo superior de UNICEF, donde se habían observado irregularidades. El informe se publicó en mayo de 2006. La actual [Directora Ejecutiva](#) tomó medidas inmediatas para hacer efectivas las sugerencias del estudio. Estableció la norma de formar comités con criterio equilibrado en cuestiones de género: sus primeras medidas fueron asegurar que la Evaluación Organizativa del Comité de Dirección y su Grupo de Referencia tuvieran un equilibrio de género. Luego, me nombró Consejera Especial para asesorar y supervisar la evolución del equilibrio de género y adoptar las medidas necesarias para asegurar la consecución de los objetivos.

**P: ¿Cómo ha afectado en UNICEF la cuestión del equilibrio de género en los criterios de contratación de personal?**

Lo primero, tenemos que marcarnos una meta por la que queramos trabajar. Si deseamos alcanzar el equilibrio de género en, digamos, los próximos cinco o seis años, teniendo en cuenta que ahora contamos con el 47%, deberíamos proponernos el objetivo de que haya dos mujeres por cada tres puestos libres, cifra basada en las jubilaciones y las previstas rotaciones [del personal] en la organización. Obviamente, esta meta laboral tiene que ajustarse a las regiones y a las situaciones y ofertas de trabajo de las secciones.

Descubrimos que, ateniéndonos al principio de dos mujeres por cada tres puestos de trabajo, conseguiremos la paridad de género en los próximos cinco o seis años. Diseñamos una “tarjeta de resultados corporativa” que muestra en cada sección y región cuál es su situación actual, qué huecos existen, y cómo pueden realmente conseguir el equilibrio de género. Esta es la herramienta con la que contrastan su progreso. En lo referente a normas de selección, los criterios primordiales son las aptitudes y los méritos, garantizando que haya oportunidades iguales para todo el mundo.

Cuando hablamos de igualdad de oportunidades para todo el mundo, también debemos asegurarnos de que, cuando sea necesario, tomaremos las medidas específicas que garanticen dicha igualdad. Déjeme que le explique. Por ejemplo, cuando examinamos a fondo un proceso de contratación, decimos que hay que verificar que en la fase de descripción del trabajo las competencias sean neutrales en materia de género, que los anuncios de empleo estimulen el equilibrio de género, que la totalidad del proceso de preselección sea equitativo en materia de género y las entrevistas sensibles al género. Y también que busquemos activamente candidatas femeninas para garantizar que las preselecciones estén realmente equilibradas en materia de género. Por medio de este proceso y de las investigaciones, los administradores pueden garantizar que a las mujeres se les conceda la igualdad de oportunidades para competir. Los administradores y los organismos de selección han estado muy alertas para comprobar que dicha igualdad esté siendo evaluada paso a paso, y que haya un campo de juego nivelado en el que las personas puedan competir en igualdad de condiciones.

La Directora Ejecutiva tomó una iniciativa muy positiva en la Evaluación de Personal de nivel Superior en 2006, en la que prestó una atención especial a los nombramientos de mujeres a nivel superior, y la verdad es que en ese aspecto se ha dado un salto cuantitativo a nuestro favor. En el D-2 [los niveles de directores en la ONU son D-2 y D-1] pasamos del 19 al 35 [por ciento de mujeres], y en el D-1 del 33 al 38 [por ciento]. Repasando el trabajo en los últimos seis meses se ha comprobado que, si tienes voluntad, si das las mismas oportunidades desde el principio y si encuentras mujeres y hombres competentes, entonces llega el momento de la verdad en el que se valoran los méritos y las personas pueden competir de manera más igualitaria.

**P: ¿Qué medidas recientes ha tomado UNICEF para promover una cultura de justicia y sensibilidad de género dentro de su organización?**

Ése es uno de mis temas preferidos. Como sabe, el estudio descubrió que, aunque en lo referente a la paridad de género, en términos numéricos, lo estábamos haciendo bastante bien, también sacó a la luz que el personal sentía que la cultura laboral era poco receptiva con el género. Al observar lo que se reveló en el informe nos dijimos “vamos a abordar la situación, vamos a escuchar y a enterarnos qué les preocupa a nuestros empleados”. Así que hemos organizado un programa de diálogo, con tres talleres. El primero tuvo lugar en marzo en Bangkok, el próximo lo celebraremos en MENA [la región de Oriente Medio y Norte de África] y luego en Nueva York. Es un sistema por el que el personal se reúne –y en el que estaban [involucrados] los funcionarios de nivel superior– y analizan lo que surge a raíz del informe, especialmente en lo que respecta a la confianza, cantidad de

trabajo y problemas con los estereotipos. Abordamos esos tres aspectos. Después, los administradores entraron realmente en acción para ver cómo podían mejorar los aspectos analizados.

También tuvimos un módulo de desarrollo de destrezas. Se les pidió a los administradores que fueran conscientes de su posición y fuesen capaces de identificar las culturas y los puntos de vista de los otros y que, por medio de ese proceso, tuvieran una mayor percepción de cómo las acciones y los comportamientos de unos afecta a los otros. Creo que esto supone un gran paso hacia adelante porque, como sabe, este es un tema muy delicado. El hecho de que la gente hable de él abiertamente y quiera afrontarlo pone de manifiesto el compromiso de UNICEF por abordar este asunto.

**P: ¿De qué manera se influyen mutuamente el Análisis Institucional y las cuestiones de género y diversidad?**

El Análisis Institucional examinó el estudio de la paridad de género como parte de sus diagnósticos, y trasladó los resultados de esa evaluación a su informe final. De manera que, en un sentido, estamos bajo el paraguas del Análisis Institucional y todas las distintas partes: el análisis estratégico, el de las asociaciones para suministros. Todos estos informes se estudiaron y se tuvieron en cuenta en las recomendaciones según un enfoque de género. Me siento feliz al decir que la paridad de género se ha confirmado como una prioridad del imperativo institucional. La retroalimentación del trabajo realizado sobre la paridad de género, especialmente los programas de diálogo sobre la cultura del trabajo, ha sido a su vez retroalimentada al análisis institucional, y a raíz de ese análisis se podrán ver las sugerencias sobre la necesidad de mejorar la gestión, el liderazgo de la organización –el de dirección superior en particular– y también la necesidad de desarrollar los talentos.

**P: ¿Cuáles son los beneficios de la paridad de género y cómo se reflejó en la labor de UNICEF en 2006?**

En el lugar de trabajo, la igualdad de género sin duda mejora la productividad de la organización. Ésta se beneficia de la participación total e igualitaria de hombres y mujeres del personal, porque tenemos la competencia de hombres y mujeres, que están considerados similares, pero también poseen algunas diferencias positivas. Hemos aprendido a valorar las diferencias que los hombres y mujeres brindan consigo a la organización, para provocar la creatividad, nuevas ideas, nuevos valores que resultan de la diversidad, y al final conseguir una organización mucho más inclusiva y diversa que ha demostrado resultar más productiva que una organización homogénea.

La manera en que nos unimos al Sistema de las Naciones Unidas es muy importante con todos los cambios de la [Reforma de las Naciones Unidas](#) que están en marcha. Y creo que es aquí donde UNICEF puede realmente actuar con cierto liderazgo junto con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y otros organismos que lo hayan hecho bien. No sé si usted ha leído el informe reciente del SG [Secretario General de las Naciones Unidas], antes de que dejase su puesto, sobre la situación de género en el

Sistema de las Naciones Unidas. Es bastante penoso. Sólo alcanza un 37% en total, y no ha habido crecimiento sino más bien un ligero retroceso en los puestos de nivel superior. Cuando hablamos de “Una ONU”, debemos asegurarnos de que haya suficientes mujeres en todo el sistema; si no, no podremos estimular la movilidad, la prestación de servicios de personal y la diversidad. Creo que podemos trabajar juntos conjuntamente y ver cómo podemos mejorar la igualdad para el sistema de las Naciones Unidas.