



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

S

COMITÉ DE FINANZAS

173.º período de sesiones

Roma, 12-16 de noviembre de 2018

Plan de acción para lograr la paridad de género y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse al:

**Sr. Fernando Serván
Director
Oficina de Recursos Humanos
Tel.: +3906 5705 2299**

Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org.



RESUMEN

- Este documento expone los esfuerzos de la Organización para lograr la paridad entre los sexos y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO.
- El documento ilustra el marco institucional, las tendencias actuales y las medidas identificadas por la Organización para lograr la paridad entre los sexos y la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité a tomar nota de la información presentada en este documento.

1. En su 159.º período de sesiones, el Consejo pidió “*al Director General que presentara ante su próximo período de sesiones un plan de acción detallado sobre la consecución de una distribución geográfica equitativa y de la paridad de género del personal de la FAO*”.

2. Este documento describe el marco institucional, los progresos realizados en relación con las metas y las medidas que se están adoptando para lograr tanto la distribución geográfica equitativa como la paridad entre los sexos del personal de la FAO, dentro del contexto de la consideración primordial del mérito en los nombramientos.

A. Distribución geográfica equitativa del personal de la FAO

El marco institucional

3. La importancia de nombrar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, como se establece en el artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas¹ se señala en el artículo VIII.3 de la Constitución de la FAO: El Director General deberá tener en cuenta, al elegir el personal, la conveniencia de reclutarlo conforme a la más amplia base geográfica, sin dejar de atender de modo primordial a su eficacia y competencia técnica.

4. En 2012, la Dependencia Común de Inspección recomendó que “el principio de la distribución geográfica equitativa está incorporado en la cultura de la organización, el estatuto y reglamento del personal y las estrategias, políticas, directrices, procedimientos y prácticas de contratación”².

5. La Organización, en consonancia con la recomendación de la DCI, reiteró este principio en el Estatuto del Personal³ y en las Directrices para la contratación de personal profesional. El principal criterio que se tendrá en cuenta al nombrar, trasladar o ascender al personal será la necesidad de obtener la máxima eficiencia, competencia e integridad. Se tendrá debidamente en cuenta también la importancia de nombrar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible.

6. Por lo tanto, la FAO, a la hora de tomar decisiones sobre contratación, siempre ha aplicado el criterio del mérito a fin de garantizar que se contrate a los candidatos mejor cualificados; al mismo tiempo, en consonancia con la orientación formulada por los Órganos rectores, sigue prestando la debida atención para garantizar una representación geográfica equitativa de los Estados Miembros.

7. Las prácticas y procedimientos de contratación reflejan este principio en las diferentes fases del proceso como un esfuerzo de toda la Organización para lograr la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO. En 2015, la Organización presentó un proceso revisado para la selección del personal profesional internacional a fin de aumentar la transparencia y eficiencia del proceso. Algunas de las nuevas medidas también respaldaban el cumplimiento de las metas geográficas de la Organización.

8. Con anterioridad, el núcleo del proceso de contratación para el personal profesional se centralizaba en un único órgano –el Comité de Selección del Personal Profesional (PSSC)–, que se ocupaba de tramitar las propuestas de cada uno de los departamentos y oficinas. La preselección y las entrevistas de los candidatos eran realizadas exclusivamente por la unidad de contratación, sin contar con la intervención de especialistas de otras áreas de dentro de la Organización o fuera de ella, ni con el apoyo de la División de Recursos Humanos. Posteriormente, el PSSC central, que operaba en la Sede, se encargaba de examinar las solicitudes y decidir sobre las recomendaciones para el nombramiento. No obstante, al realizar su examen el PSSC no contaba generalmente con un representante de la unidad contratante.

¹ *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.*

² Contratación de personal en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: análisis comparativo y marco de referencia.

Equilibrio entre los géneros y distribución geográfica, JIU/NOTE/2012/3, https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_NOTE_2012_3_English.pdf.

³ Manual de la FAO, sección 301.4.2.

9. Para abordar las deficiencias del proceso de contratación se llevaron a cabo intensos debates internos en el área responsable de la gestión de recursos humanos, y largas consultas con el órgano de representación del personal de categoría profesional. Una vez revisado el proceso, se suprimió el PSSC centralizado y en su lugar se crearon PSSC descentralizados para cada departamento de la Sede y cada una de las oficinas regionales sobre el terreno. Estos nuevos PSSC están integrados por miembros de la unidad de contratación, garantizando de esta manera la capacidad de supervisión técnica, así como por representantes de otras unidades, representantes electos del personal y de la Oficina de Recursos Humanos, proporcionando con ello la transparencia necesaria y representación de los intereses de la Organización. Los nuevos PSSC participan en el proceso de preselección, llevan a cabo entrevistas y comunican directamente al Director General las recomendaciones sobre nombramientos.

10. De esta forma se ha mejorado considerablemente la calidad de la contratación otorgando una función más importante a las divisiones contratantes, y permitiendo una mayor coherencia con los requisitos técnicos para los respectivos puestos. Además, la centralización de las decisiones sobre los nombramientos permitió a la Organización supervisar más adecuadamente los niveles de representación geográfica y mejorar los esfuerzos por lograr la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO.

11. Además, las Directrices para los PSSC indican que los candidatos deben presentarse en la primera página de los informes por orden alfabético, en contraposición a la práctica seguida anteriormente de presentar a los candidatos por orden de preferencia. Aunque ya no se presenta una clasificación por orden de preferencia, el texto que se presenta junto a cada candidato indica explícitamente las conclusiones y el criterio del comité de selección. Cabe señalar que en la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género se recomienda como una buena práctica la eliminación de la clasificación de los candidatos recomendados para permitir una mayor flexibilidad en el proceso de selección final, y comparar las calificaciones de los candidatos con los requisitos de las vacantes, y no a unos candidatos con otros.

Progresos realizados hacia el logro de las metas

12. Mediante constantes esfuerzos, la Organización ha podido reducir, de forma considerable, el número de países sin representación, infrarrepresentados y representados en exceso en la Secretaría de la FAO, aumentando de esta manera el número de países equitativamente representados. Muchos países antes crónicamente infrarrepresentados o sin representación, como Brunei, la Federación de Rusia, Guinea-Bissau, Jamaica, Mónaco, Namibia, la República Democrática Popular Lao y Singapur, ahora están comenzando a estar equitativamente representados.

13. En el Cuadro 1 se muestran las tendencias de la representación geográfica desde 2011. Tras la introducción de la política sobre contratación revisada en 2015, el número de países sin representación disminuyó considerablemente y, en consecuencia, también ha aumentado el número de países infrarrepresentados y equitativamente representados. También se lograron mejoras en el número de países representados en exceso. A octubre de 2018, con la finalización de los nuevos procesos de contratación⁴, el porcentaje de países sin representación se sitúa en el 8,8 %, el de países infrarrepresentados en el 3,6 % y el de países representados equitativamente en el 86,1 %.

14. La Organización sigue supervisando las tendencias de representación geográfica y, a partir de julio de 2018, en respuesta a una petición formulada por el Comité⁵, la Organización publica mensualmente en el Portal para los Miembros información sobre la representación geográfica del personal, incluida información sobre la fórmula de distribución geográfica.

⁴ Se refiere a nombramientos ya finalizados, con condiciones de empleo firmadas, pero con fecha de comienzo efectiva después del 25 de octubre de 2018.

⁵ Informe del 170.º período de sesiones del Comité de Finanzas (21-25 de mayo de 2018), CL 159/4 http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_es.pdf.

Cuadro 1: Tendencias de representación geográfica

Año (al 31 de dic.)	Sin representación		Infra- representados		Equitativamente representados		Representados en exceso		Estados Miembros Total
	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	N.º de Estados Miembros	%	
2011	31	16 %	12	6 %	139	73 %	9	5 %	191
2013	40	21 %	17	9 %	130	68 %	4	2 %	191
2015	43	22 %	22	11 %	123	64 %	6	3 %	194
2017	24	12 %	17	9 %	149	77 %	4	2 %	194
2018 (Oct.)	18	9 %	7	4 %	166	86 %	3	2 %	194

Medidas para lograr la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO

15. La Organización reconoce que es importante que continúe centrándose en lograr la distribución geográfica equitativa. Por lo tanto, en repuesta a las peticiones formuladas por el Comité⁶ y el Consejo⁷, se ha formalizado la elaboración de un plan detallado sobre la consecución de una distribución geográfica equitativa del personal de la FAO.

16. Las principales esferas de interés del plan de acción, que se presentan en el Anexo 1, se centran en las actividades de divulgación. Las solicitudes recibidas por la Organización son el punto de partida del proceso de selección y, a fin de aumentar el número de países equitativamente representados, resulta esencial aumentar el número de solicitudes recibidas de candidatos cualificados que sean originarios de países sin representación o infrarrepresentados.

17. Se han intensificado las actividades de divulgación para promover los anuncios de vacantes a través de diferentes canales, con la finalidad de atraer a candidatos altamente cualificados y fomentar la representación geográfica. En particular, la Organización está examinando su presencia en Internet a fin de alinearla con la estrategia de imagen de marca como empleador que se promueve a través de la página de empleo, los sitios web especializados y las redes sociales. La Organización está evaluando la puesta en práctica en 2019 de campañas de Internet específicas, dirigidas a los países sin representación e infrarrepresentados. También se están estudiando asociaciones con publicaciones periódicas del sector.

18. La Oficina de Recursos Humanos está reforzando su personal interno con especialistas en adquisición de talentos que están prestando apoyo a las actividades de divulgación de la Organización con enfoques innovadores, basados en sus experiencias en otros organismos de las Naciones Unidas y en el sector privado.

19. La Organización también ha comenzado a desarrollar la red de la FAO como un canal principal para dar difusión a los anuncios de vacantes y aumentar los mensajes de divulgación de la FAO. La participación de los representantes de la FAO, los representantes regionales y los representantes permanentes en estas actividades resulta fundamental para garantizar que existan mejores medios de contacto con los candidatos locales y para promocionar a la FAO como un empleador de primer nivel en todo el mundo.

⁶ Informe del 170.º período de sesiones del Comité de Finanzas (21-25 de mayo de 2018), CL 159/4 http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_es.pdf.

⁷ Informe del Consejo de la FAO (4-8 de junio de 2018), CL 159/REP, http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/CL159_Report/MX075_CL_159_REP_es.pdf.

20. Además, se están elaborando programas específicos para atraer a candidatos cualificados por medio de oportunidades de pasantías y becas para los países que han estado crónicamente sin representación o infrarrepresentados. El objetivo principal es aumentar la conciencia acerca de la labor de la Organización en estos países y ofrecer a los profesionales oportunidades para que puedan conocer el entorno de trabajo de la FAO y los procesos de selección que sigue la Organización.

21. En 2017 y 2018, la Organización asistió a ferias de contratación y desarrollo de carrera, en las que estableció enlaces con los países anfitriones y otros organismos de las Naciones Unidas. Estos eventos permitieron a la FAO aumentar los contactos con posibles candidatos bien seleccionados, así como compartir con ellos información acerca de la Organización, oportunidades de carrera, criterios de selección y procedimientos. La FAO tiene previsto aumentar su participación en estas iniciativas en 2019 y está trabajando para identificar ferias sobre desarrollo de carrera, eventos internacionales y asociados adecuados y para organizar actividades específicas que atraigan a candidatos cualificados y aumenten su repercusión durante los eventos.

B. Paridad de género del personal de la FAO

El marco institucional

22. Las Naciones Unidas han asumido el compromiso de lograr la paridad de género en todos los niveles. La Carta de las Naciones Unidas fue el primer tratado mundial en el que se instaba a la igualdad entre hombres y mujeres, y todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han aplicado este principio. En 1970, la Asamblea General promulgó la primera resolución⁸ relativa al empleo de mujeres por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, instándolas a que adoptaran las medidas adecuadas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres cualificadas al optar a puestos de categoría superior y otros cargos profesionales.

23. La FAO reconoce que el conseguir una representación equitativa de los sexos en la fuerza de trabajo es un objetivo fundamental y una condición necesaria para el logro de los objetivos de las Naciones Unidas. La Organización se ha comprometido en consecuencia a promover la igualdad de género en su labor técnica y la paridad entre los sexos en la plantilla de las categorías profesional y superiores. Este compromiso fue reforzado en el 139.º período de sesiones del Consejo, celebrado en mayo de 2010, en el que Consejo hizo suyo el objetivo para todo el sistema de las Naciones Unidas del 50 % de representación femenina en las categorías profesional y superiores en la FAO.

24. La Organización basa sus esfuerzos para lograr la paridad de género del personal en los principios de transparencia y mérito en la contratación y la promoción del personal, y trabaja con miras a eliminar las barreras sistémicas y culturales que perpetúan las desigualdades en la representación de género y a mejorar las políticas y prácticas que contribuyen a un lugar de trabajo inclusivo y abordan el acoso y la discriminación basada en el género.

25. En enero de 2017, el Secretario General de las Naciones Unidas estableció un Equipo de Tareas sobre la Paridad entre los Géneros, integrado por personal de más de 30 entidades, a fin de que elabore una hoja de ruta clara, con puntos de referencia y plazos, destinada a lograr la paridad en todo el sistema. Después de ocho meses de esfuerzos, se puso en marcha la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género⁹ (en adelante, la “Estrategia”), que tiene en cuenta las buenas prácticas y enseñanzas extraídas de esfuerzos anteriores.

26. El Equipo de Tareas se centró en las siguientes esferas esenciales al recomendar las medidas que guiarían la estrategia para todo el sistema: establecimiento de objetivos y supervisión de los avances, medidas especiales y cuestiones de contratación, nombramientos de altos funcionarios, entornos de las misiones y creación de un entorno propicio. El Equipo de Tareas, tras examinar la situación actual, decidió que el objetivo final de paridad para todo el sistema en todos los niveles debería fijarse para 2028. Como subrayó el Secretario General, el objetivo, no obstante, no se trata solo de alcanzar las cifras fijadas, sino de transformar nuestra cultura institucional de manera que

⁸ La resolución 2715(XXV) (1070), exhortó a las Naciones Unidas, con inclusión de sus órganos especiales y de todos los organismos intergubernamentales del sistema de las Naciones Unidas, a que adoptaran o siguieran adoptando medidas adecuadas para asegurar iguales oportunidades de empleo, en puestos de categoría superior y del cuadro orgánico, a las mujeres calificadas.

⁹ <https://www.un.org/gender/content/strategy>.

podamos acceder a nuestro pleno potencial y utilizarlo. Se trata de crear un entorno de trabajo en el que se acepte la igualdad, se erradiquen los prejuicios y se incluya a todo el personal.

27. La FAO, considerando que es un organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, apoya la elaboración de un plan de acción específico, que se fundamente en el contexto y las dificultades que son propios de la Organización, aplicando las recomendaciones que se indican en la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género de la manera pertinente.

Progresos realizados hacia el logro de las metas

28. La Organización prosigue sus esfuerzos en favor de la paridad de género en la fuerza de trabajo. Como se muestra en el Cuadro 2, las mujeres representaban el 36 % de los puestos profesionales a comienzos de 2012. En octubre de 2018, esta cifra había aumentado hasta el 43 % gracias a los continuos y crecientes esfuerzos para fomentar la contratación en asociación con numerosas instituciones profesionales y universidades en determinados países, y a la mayor atención prestada por los órganos de selección a la hora de garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación. Otra mejora notable que debe destacarse es el aumento en puestos superiores de las mujeres, que a comienzos de 2012 representaban el 21 % de los puestos superiores y ahora representan el 26 %.

Cuadro 2: Tendencias de la representación femenina en la fuerza de trabajo de la FAO

Categoría	1-ene.-12	1-ene.-14	1-ene.-17	15-oct.-18
D y categorías superiores	21 %	22 %	24 %	26 %
Profesional	36 %	37 %	41 %	43 %
Servicios Generales	66 %	66 %	66 %	67 %
Profesionales de contratación nacional	36 %	41 %	40 %	43 %
Profesionales asociados	69 %	61 %	66 %	53 %
Consultores	32 %	36 %	42 %	49 %
Contratistas (PSA.SBS)	44 %	42%	49%	49%
Personal nacional de proyectos	29%	26%	29%	31%
Contratistas nacionales y otros	33%	32%	36%	40%
Otros	26%	43%	54%	58%
Total	42%	38%	41%	43%

29. En el Cuadro 3 se muestra una importante diferencia en la práctica de contratación seguida en la Sede y la práctica seguida en nuestras oficinas descentralizadas. Las mujeres empleadas en la Sede representan el 58 %, mientras que representan solo el 35 % en las oficinas descentralizadas. Esta diferencia se debe también a las diferencias en las condiciones de trabajo, que permiten que la Sede atraiga a más mujeres candidatas.

Cuadro 3: Porcentaje de empleadas en la fuerza de trabajo de la FAO al 15 de octubre de 2018

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	29 %	21 %	26 %
Profesional	50 %	32 %	43 %
Servicios Generales	72 %	61 %	67 %
Profesionales de contratación nacional		43 %	43 %
Profesionales asociados	57 %	33 %	53 %
Consultores	60 %	36 %	49 %
Contratistas (PSA.SBS)	58 %	40 %	49 %
Personal nacional de proyectos		31 %	31 %
Contratistas nacionales y otros	58 %	39 %	40 %
Otros	74 %	52 %	58 %
Total	60 %	37 %	43 %

30. En el Cuadro 4 a continuación se muestran los progresos que la FAO ha realizado en los últimos dos años. Si bien resulta claro que aún hay áreas en las que deben lograrse mejoras, en especial para las categorías D2 y superiores, la Organización es consciente de que aumentar las proporciones de dirigentes mujeres, tanto por medio de mejores tasas de contratación para puestos de dirección como creando importantes reservas internas para la promoción, sería el inicio de un círculo virtuoso que conducirá al logro de la paridad de género en la fuerza de trabajo.

Cuadro 4: Porcentaje de empleadas en la plantilla de la FAO por grado

Categoría	% de mujeres en 2016	% de mujeres en 2017	% de mujeres en 2018
DDG	50 %	33 %	33 %
ADG	20 %	18 %	18 %
D2	24 %	26 %	23 %
D1	22 %	27 %	28 %
P-5	22 %	24 %	24 %
P-4	36 %	39 %	39 %
P-3	53 %	54 %	53 %
P-2	66 %	68 %	67 %
P-1	61 %	62 %	60 %

31. Aunque el objetivo final establecido en la Estrategia para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Paridad de Género es la paridad total 50/50, en la Estrategia se reconoce que es improbable que esa relación se mantenga de forma sostenible, por lo que, a los efectos de la Estrategia, se considera que hay paridad cuando la relación se sitúa en el rango del 47-53 %, con el objetivo de alcanzar la paridad para 2028.

Medidas para lograr la paridad de género del personal de la FAO

32. El plan de acción para lograr la paridad de género del personal de la FAO, disponible en el Anexo II, se centra en tres esferas fundamentales, que concuerdan con la Estrategia de las Naciones Unidas:

- Capacidad de dirección y rendición de cuentas
- Contratación, retención, adelanto profesional y gestión del talento
- Entorno propicio/cultura institucional/políticas relacionadas con el entorno de trabajo

33. La dedicación y el apoyo del personal directivo superior es fundamental para ejecutar este plan con eficacia. Por lo tanto, la Organización está diseñando diferentes medidas para garantizar que los responsables de la contratación sean plenamente responsables de la función que cumplen para lograr la paridad de género.

34. En lo que respecta a las políticas de contratación y adelanto profesional, la FAO ya permite que todos los funcionarios soliciten puestos en aquellos casos en que cumplen los requisitos, sin ningún otro obstáculo más que sus cualificaciones y los criterios mínimos indicados, a diferencia de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, que permiten únicamente que los funcionarios soliciten puestos de una categoría superior. Este enfoque facilita el adelanto profesional basado en el mérito, en consonancia con los principios de la Organización. Además, la FAO está poniendo en práctica medidas para eliminar los prejuicios inconscientes en los diferentes pasos del proceso de selección. Por ejemplo, las políticas sobre contratación garantizan una composición equilibrada de los comités de entrevista, y la Organización está trabajando para ocultar la información personal, como el estado civil y el número de hijos, durante el proceso de contratación y para examinar el texto de los anuncios de vacantes con el fin de asegurarse de que su redacción sea neutral en cuanto al género.

35. Dado que alcanzar la paridad de género es un reto compartido, la Organización está colaborando con otros organismos con sede en Roma para crear una base de datos y una reserva compartidas de mujeres candidatas calificadas. Este enfoque reforzará las campañas de divulgación específicas y apoyará los esfuerzos para lograr la paridad de género en los puestos superiores.

36. La Organización ya ha hecho suyas las Directrices sobre un entorno propicio para el sistema de las Naciones Unidas y ha asumido el compromiso de mantener y reforzar medidas específicas para crear un entorno de trabajo que ponga en valor la diversidad y flexibilidad, proporcione igualdad de oportunidades, reconozca que los miembros del personal también son miembros de una familia y una comunidad y garantice un entorno de trabajo seguro. Ya se han establecido y se aplican políticas relativas al hostigamiento y el abuso de autoridad, la ética, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias, y la FAO participa activamente en el Equipo de Tareas de la CEB sobre el Hostigamiento Sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La FAO ya ha puesto en práctica una política sobre lactancia materna y ha introducido modalidades de trabajo flexibles, como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, empleo a jornada parcial, horario de trabajo comprimido y jubilación gradual.

Anexo I**Plan de acción para lograr la distribución geográfica equitativa del personal de la FAO**

<i>Sección</i>	<i>Acciones</i>	<i>Estado de ejecución</i>	<i>Plazo</i>
<i>Imagen de marca del empleador</i>	Definición de la estrategia de imagen de marca del empleador	Trabajos en curso	Enero de 2019
	Contratación de especialistas en adquisición de talento	Trabajos en curso	Enero de 2019
	Actualización del sitio web sobre empleo	Evaluación de costos y calendario	T1 2019
	Actualización de la presencia de la FAO en Internet	Se completa la Fase 1	Febrero de 2019
<i>Actividades de divulgación</i>	Asociación con sitios web especializados en contratación	Se completa la Fase 1	Febrero de 2019
	Asociación con publicaciones periódicas sectoriales	Evaluación de costos	Febrero de 2019
	Asociación con proveedores de servicios de contratación locales	/	Marzo de 2019
	Eventos de contratación	Evaluación de costos y calendario	Determinada en función de cada caso
<i>Red de la FAO</i>	Campañas específicas en Internet	Trabajos en curso	Marzo de 2019
	Participación de los Representantes de la FAO y Representantes Regionales	En curso	Durante la planificación del PTP
	Participación de los Representantes Permanentes	Trabajos en curso	Iniciadas
<i>Programas especiales</i>	Formulación de oportunidades de pasantías y becas	Trabajos en curso	Iniciadas

Anexo II

Plan de acción para lograr la paridad de género del personal de la FAO

<i>Sección</i>	<i>Acciones</i>	<i>Estado de ejecución</i>	<i>Plazo</i>
• <i>Capacidad de dirección y rendición de cuentas</i>	Publicación de directrices revisadas para reforzar la función de los responsables de contratación en cuanto a la meta de género en los diferentes pasos del proceso de selección	Trabajos en curso	Enero de 2019
	Aprendizaje electrónico específico para los funcionarios directivos superiores acerca de cómo promover un lugar de trabajo con igualdad entre los géneros	Evaluación de costos	T1 2019
• <i>Contratación, retención; adelanto profesional</i>	No se incluye información personal durante el proceso de contratación	Trabajos en curso	Febrero de 2019
	Texto neutral en cuanto al género en los anuncios de vacantes	Trabajos en curso	Febrero de 2019
	Programas de formación	Evaluación de costos	2019
	Base de datos y reserva compartidas con los organismos que tienen sede en Roma	Trabajos en curso	Marzo de 2019
	Campañas de divulgación específicas	Trabajos en curso	Marzo de 2019
	<i>Entorno propicio</i>	Políticas relativas a la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad, la ética, la resolución de conflictos y la protección contra las represalias	Aplicadas
Modalidades de trabajo flexibles		Aplicadas	/
Política sobre lactancia materna		Aplicada	/