

**Examen de los programas de pasantías en el  
sistema de las Naciones Unidas**

*Preparado por*

*Jean Wesley Cazeau*

**Dependencia Común de Inspección**

**Ginebra 2018**



**Naciones Unidas**



# **Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas**

*Preparado por*

*Jean Wesley Cazeau*

**Dependencia Común de Inspección**



**Naciones Unidas, Ginebra 2018**



## Resumen

### Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas JIU/REP/2018/1

El sistema de las Naciones Unidas está experimentando una reforma en profundidad para alinear su funcionamiento con sus mandatos básicos e introducir procesos simplificados que le permitan desempeñar su labor de manera más eficaz y eficiente. El presente examen aborda el papel que juegan los programas de pasantías en el marco de la actual reforma en materia de gestión de los recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas. Abarca el período de 2009 a 2017, durante el cual aumentó de manera significativa el volumen de los programas de pasantías en el sistema, y es un seguimiento del trabajo anterior de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre este tema (JIU/NOTE/2009/2).

Un programa de pasantías coherente en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluido un conjunto común de buenas prácticas basado en un marco de referencia, mejoraría la eficacia de los programas y la reputación de las organizaciones afectadas. La introducción de medidas de apoyo a los jóvenes respondería al Plan de Acción del Sistema de las Naciones Unidas para la Juventud, así como a los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en relación con la juventud, el trabajo decente y la igualdad de género. Deben definirse mecanismos de financiación innovadores en el seno de las organizaciones para que estas puedan reasignar los recursos existentes o establecer mecanismos de recaudación de fondos específicos (por ejemplo, fondos fiduciarios alimentados con contribuciones voluntarias y asociaciones sin vínculos condicionales), con el fin de apoyar a los candidatos a las pasantías sobre una base competitiva que tenga en cuenta los méritos y asegure la diversidad socioeconómica con respecto a los antecedentes, el origen étnico, el origen geográfico (tanto el país de origen como el de la universidad en la que el pasante obtuvo su titulación académica), el género y la discapacidad.

Una gestión coherente de los programas de pasantías en todo el sistema tendría efectos positivos tales como los siguientes: a) disminución de la competencia entre las organizaciones para hacerse con los candidatos más capaces; b) disminución de la carga para los solicitantes, que en la actualidad presentan varias solicitudes a cada una de las organizaciones; c) disminución de la carga para los gestores de los programas, que recibirían listas de candidatos preseleccionados sobre la base de los criterios establecidos por cada organización, y d) evitación del “turismo de pasantía”, que puede producirse cuando no hay registros del número de pasantías en las que ha participado un candidato a nivel de todo el sistema.

Las constataciones del presente examen indican que se han hecho progresos para definir marcos de políticas de pasantías, pero no se han aplicado la mayoría de las anteriores recomendaciones que figuran en el documento JIU/NOTE/2009/2. El Inspector reitera la necesidad de poner en práctica esas recomendaciones. En el presente informe se propone un marco de referencia sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías (véase el cap. IV) para su examen por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, mediante el establecimiento de un grupo de trabajo *ad hoc* en la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. El Inspector considera que los órganos rectores de las organizaciones deben adoptar progresivamente ese marco de referencia como piedra angular de la reforma de las pasantías en todo el sistema. Alienta a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema a que hagan progresos en todas las esferas factibles en el marco de sus competencias delegadas, y a que procuren obtener el beneplácito de los órganos rectores para adoptar las medidas que así lo requieran. El marco de referencia se divide en cuatro secciones que tratan los siguientes aspectos: a) el proceso de solicitud; b) el período de la pasantía; c) la finalización de la pasantía, y d) la alineación de los programas de pasantías con los valores de las Naciones Unidas.

En el informe se formulan siete recomendaciones, una de ellas dirigida a la Asamblea General (recomendación 4), otra a los órganos rectores y/o legislativos de las organizaciones participantes en la DCI (recomendación 6), otra al Secretario General (recomendación 1), y cuatro a todos los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI.

Se espera que la aplicación de todas las recomendaciones fortalezca la coherencia, la eficacia y la rendición de cuentas respecto de la gestión y el uso de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas.

#### **Recomendación 1**

El Secretario General debería emprender una reforma del programa de pasantías de las Naciones Unidas teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas propuesto por la Dependencia Común de Inspección en su informe JIU/REP/2018/1, e informar sobre los progresos realizados a la Asamblea General en su próximo período de sesiones en relación con el tema del programa relativo a los recursos humanos.

#### **Recomendación 2**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, bajo la dirección del Secretario General en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deberían colaborar con miras a establecer programas de pasantías más coherentes para el sistema, teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas en esa esfera.

#### **Recomendación 3**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI deberían considerar la posibilidad de actualizar sus políticas de pasantías, teniendo en cuenta el proyecto de marco de referencia de la DCI sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías, e identificar los parámetros que se incorporarán en las políticas de sus respectivas organizaciones.

#### **Recomendación 4**

La Asamblea General debería pedir a la Secretaría de las Naciones Unidas que actualice el marco de recursos humanos a fin de incluir una categoría específica para los pasantes, que no deberían figurar en “Tipo I: personal proporcionado gratuitamente”, ya que esto facilitaría el examen de la introducción de planes de remuneración, e informar al respecto a la Asamblea General en su próximo período de sesiones en relación con el tema del programa relativo a los recursos humanos.

#### **Recomendación 5**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI deberían poner en marcha un mecanismo para hacer un seguimiento sistemático de la información relacionada con las pasantías, entre otras cosas sobre el género, el país de origen, la universidad en la que se obtuvo la máxima titulación académica, la duración de la pasantía para cada pasante contratado, y los gastos conexos (directos e indirectos) que genera el programa de pasantías. Se debería presentar un informe a los órganos rectores y/o legislativos de las organizaciones en sus siguientes períodos de sesiones.

#### **Recomendación 6**

Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían considerar la posibilidad de aprobar el establecimiento de fondos fiduciarios *ad hoc* de donantes múltiples para recibir las contribuciones voluntarias prometidas que sirvan de apoyo a los planes de pasantías, y pedir a los jefes ejecutivos que presenten para su examen propuestas de otros mecanismos innovadores adecuados a efectos de la recepción de contribuciones voluntarias, sin condiciones vinculantes respecto de los criterios de selección.

**Recomendación 7**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer un mecanismo de colaboración entre los servicios de información pública de las organizaciones y los representantes permanentes de los Estados Miembros para facilitar las actividades de divulgación a sus capitales en todo el mundo, a fin de atraer a jóvenes candidatos a pasantías con diversas formaciones académicas de todas las entidades educativas reconocidas, sobre la base de la publicación *World Guide to Higher Education* de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.



## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Resumen .....		iii
Siglas .....		viii
<i>Capítulo</i>		
I. Introducción .....	1–14	1
A. Antecedentes: Seguimiento del documento JIU/NOTE/2009/2.....	1–5	1
B. Objetivo, alcance y metodología.....	6–11	4
C. Agradecimientos .....	12–14	5
II. Pasantías: Un elemento de la reforma de la gestión de recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas.....	15–29	6
A. Gestión de los programas de pasantías en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas .....	19–25	8
B. Riesgos para la reputación .....	26–29	10
III. Evaluación general de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales .....	30–77	12
A. Pasantías en las Naciones Unidas .....	36–45	13
B. Pasantías en los fondos y programas de las Naciones Unidas .....	46–51	16
C. Pasantías en organismos especializados de las Naciones Unidas y el Organismo Internacional de Energía Atómica .....	52–57	17
D. Pasantías en otras organizaciones internacionales .....	58–67	19
E. Planes de remuneración en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección y otras organizaciones internacionales .....	68–76	21
F. Observaciones finales .....	77	24
IV. Pasantías en la encrucijada de mandatos de las Naciones Unidas.....	78–109	25
A. Programas de pasantías inclusivos en apoyo de la juventud.....	78–84	25
B. Marco de referencia para las buenas prácticas en los programas de pasantías .....	85–109	26
V. Conclusión y recomendaciones .....	110–116	35
<i>Anexos</i>		
I.A. Elementos básicos de los programas de pasantías en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección (abril de 2018).....		38
I.B. Elementos básicos de los programas de pasantías en organizaciones internacionales distintas de las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección .....		47
II. Criterios de admisibilidad para la selección de pasantes en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección .....		50
III. Dimensiones de los programas de pasantías en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección (2009-2017) .....		59
IV. Condiciones de servicio y derecho a prestaciones.....		61
V. Sinopsis de las medidas que han de adoptar las organizaciones participantes con respecto a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección .....		70

## Siglas

JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
OIT	Organización Internacional del Trabajo
FMI	Fondo Monetario Internacional
OMI	Organización Marítima Internacional
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
DCI	Dependencia Común de Inspección
OEA	Organización de los Estados Americanos
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OPS	Organización Panamericana de la Salud
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRISD	Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
VNU	Voluntarios de las Naciones Unidas
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OMT	Organización Mundial del Turismo
UPU	Unión Postal Universal

PMA	Programa Mundial de Alimentos
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMM	Organización Meteorológica Mundial



## I. Introducción

### A. Antecedentes: Seguimiento del documento JIU/NOTE/2009/2

1. El presente examen se incluyó en el programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección (DCI) en marzo de 2017 con miras a proporcionar a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas información actualizada sobre los programas de pasantías en las distintas organizaciones y proponer recomendaciones para seguir mejorando en esa esfera.

2. El informe es un seguimiento del documento JIU/NOTE/2009/2, titulado *Internships in the United Nations system* (“Pasantías en el sistema de las Naciones Unidas”). Al preparar el presente informe, varias organizaciones señalaron que habían tenido en cuenta esa nota de la DCI para definir o reformar sus programas de pasantías. En algunos casos (por ejemplo, en la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS)), se previeron nuevas reformas y las organizaciones permanecieron a la espera del presente examen de la DCI para completar sus nuevas políticas.

3. En el documento JIU/NOTE/2009/2 se formularon 9 recomendaciones de adopción de medidas a los jefes ejecutivos de 17 organizaciones, así como recomendaciones a efectos informativos a los jefes ejecutivos de otras 7 organizaciones. Esas recomendaciones abarcaban las siguientes esferas:

- Garantizar el equilibrio geográfico y la mejora del acceso de los candidatos procedentes de países en desarrollo (recomendación 1).
- Establecer programas oficiales de pasantía (recomendación 2).
- Proporcionar orientación inicial a los pasantes a su llegada, y apoyo logístico durante el período de la pasantía (recomendaciones 3, 4 y 5).
- Velar por que los pasantes realicen una evaluación al finalizar las pasantías y utilizar los resultados para mejorar los programas (recomendación 6).
- Suprimir la interrupción obligatoria posterior a las pasantías como requisito para la presentación de candidaturas a puestos de trabajo en las organizaciones (recomendación 7).
- Proporcionar ayuda en forma de vales de comida diarios, pases de transporte y contribuciones a los gastos de seguro para los pasantes que no provengan del entorno inmediato o carezcan de ayuda financiera (recomendación 8).
- Establecer un sistema de supervisión para informar sobre los gastos relacionados con los programas de pasantías, por ejemplo en relación con la gestión de los recursos humanos, las tecnologías de la información, etc. (recomendación 9).

4. El grado de aplicación de las recomendaciones varía según la organización. Sobre la base de las constataciones de la investigación, el equipo señala que deben adoptarse medidas adicionales para fortalecer la rendición de cuentas y las buenas prácticas en la definición y ejecución de los programas de pasantías. La evaluación cualitativa del grado de aplicación de las recomendaciones anteriores de la DCI se presenta en el cuadro 1.

## Cuadro 1

**Verificación de la aplicación de las recomendaciones anteriores (JIU/NOTE/2009/2)**

<i>Recomendación en JIU/NOTE/2009/2</i>	<i>Constatación del presente examen</i>	<i>Aplicada (Sí/No/Parcialmente)</i>
<p><b>Recomendación 1</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar medidas adecuadas para <i>proporcionar a los candidatos cualificados procedentes de países en desarrollo la oportunidad de realizar pasantías</i> en dichas organizaciones.</p>	<p>Las constataciones del examen en 2017 muestran que solo unas cuantas organizaciones (por ejemplo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)) aplican medidas específicas en este sentido.</p>	<p><b>Parcialmente</b></p> <p>Solo unas cuantas organizaciones</p>
<p><b>Recomendación 2</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían <i>establecer programas de pasantías oficiales y asignar los recursos necesarios</i> para su gestión y administración.</p>	<p>Se han formalizado todos los programas en las organizaciones participantes en la DCI. En el caso de la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la formalización habrá concluido a finales de septiembre de 2018.</p> <p>Sin embargo, no hay un registro explícito de la asignación de recursos (humanos y financieros) estrictamente destinados a la gestión y administración de los programas de pasantías.</p>	<p><b>Parcialmente</b></p> <p>Formalización: Sí.</p> <p>Provisión de recursos: No, con algunas excepciones (por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)). No hay un seguimiento fiable de la información.</p>
<p><b>Recomendación 3</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían <i>proporcionar guías con información detallada</i> (sobre cuestiones administrativas y de la actividad cotidiana) a los nuevos pasantes, con antelación suficiente a la fecha en que se inicie la pasantía.</p>	<p>La mayoría de las organizaciones, aunque no todas, han elaborado guías internas para los pasantes.</p> <p>Estas guías rara vez se comparten con anticipación; en general, solo se distribuyen en el momento de la llegada.</p>	<p><b>Parcialmente</b></p> <p>Guías elaboradas en la mayoría de los casos, pero no siempre facilitadas con anticipación.</p>
<p><b>Recomendación 4</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que <i>se disponga de la infraestructura necesaria para acoger a cada pasante el primer día de la pasantía</i>.</p>	<p>Los pasantes reciben información, pero la calidad y el procedimiento de acceso varían según la organización.</p>	<p><b>Parcialmente</b></p> <p>La infraestructura no siempre está lista el primer día (o incluso después).</p>
<p><b>Recomendación 5</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que <i>se ofrezca un programa de orientación de carácter integrado a los pasantes el día de su llegada</i>.</p>	<p>La mayoría de las organizaciones proporciona un programa inclusivo de orientación el primer día, aunque no todas ni de forma sistemática.</p>	<p><b>Parcialmente</b></p> <p>La mayoría de las organizaciones dispone de guía o programa de orientación, pero no todas.</p>

Recomendación en JIU/NOTE/2009/2	Constatación del presente examen	Aplicada (Sí/No/Parcialmente)
<p><b>Recomendación 6</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que <i>los pasantes realicen una evaluación del programa de pasantía una vez terminada esta, y por que se adopten medidas de seguimiento para analizar las experiencias adquiridas, validar las mejores prácticas y proponer mejoras en las esferas que presenten deficiencias.</i></p>	<p>Solo unas cuantas organizaciones han introducido la posibilidad de evaluación por el pasante. Ninguna de ellas ha indicado que esta información se utilice sistemáticamente para adoptar medidas de seguimiento y extraer enseñanzas.</p>	<p><b>Parcialmente (baja)</b></p> <p>Pocas organizaciones han introducido la posibilidad de evaluación por los pasantes.</p> <p>No hay pruebas sólidas de que los resultados de esas evaluaciones se utilicen para fortalecer los programas de pasantías.</p>
<p><b>Recomendación 7</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían suprimir la <i>interrupción obligatoria</i> establecida en diversos acuerdos de pasantías, de manera que los pasantes puedan postular en igualdad de condiciones a los puestos para los que estén cualificados.</p>	<p>El requisito de la interrupción obligatoria varía según la organización.</p>	<p><b>Parcialmente (baja)</b></p> <p>La Secretaría de las Naciones Unidas y una serie de organizaciones mantienen la interrupción obligatoria.</p>
<p><b>Recomendación 8</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían considerar la posibilidad de <i>proporcionar vales de comida diarios, pases de transporte y sufragar en todo o en parte los gastos de seguro de los pasantes que no reciban ayuda financiera alguna o que no provengan del entorno inmediato.</i></p>	<p>Se han adoptado medidas especiales en distintas organizaciones, pero no ha habido una contribución sistemática a los gastos de los seguros ni se han proporcionado vales de comida o pases de transporte.</p> <p>(Ejemplos: descuentos en la cafetería de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (ONUG), y ayudas del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) para los gastos mensuales de transporte local).</p>	<p><b>Parcialmente (baja)</b></p> <p>Se han aplicado descuentos a algunas comidas. No hay ayudas de transporte.</p>
<p><b>Recomendación 9</b></p> <p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer un <i>sistema eficaz de supervisión de las repercusiones en materia de presupuestos que entrañen los programas de pasantías en los recursos presupuestarios y humanos, así como los gastos relacionados con las tecnologías de la información (TI), a fin de consignarlos en un asiento presupuestario específico para programas de pasantía.</i></p>	<p>Salvo escasas excepciones, no se ha establecido un mecanismo de registro y seguimiento de los gastos asociados a las pasantías.</p>	<p><b>Parcialmente (baja)</b></p> <p>Muy pocas organizaciones realizan un seguimiento de los gastos asociados a los programas de pasantías.</p>

5. El presente examen ayudará a las organizaciones a mejorar la eficacia de sus programas de pasantías y completar la aplicación de las recomendaciones que aún no se hayan implementado en su totalidad.

## B. Objetivo, alcance y metodología

### Objetivo

6. El presente informe trata del papel que juegan las pasantías en el contexto más amplio del empoderamiento de los jóvenes, así como del papel de las mujeres y los hombres jóvenes como actores fundamentales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Evalúa las características de los diversos programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas, e identifica las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas. Proporciona recomendaciones para fortalecer el impacto de los programas como estrategia que beneficie a todos en un empeño por promover la inclusión y el empoderamiento de los jóvenes, así como para reforzar la eficacia en la gestión de recursos humanos mediante una mejor utilización de los programas de pasantías como estrategia de gestión de la reserva de talento. Su objetivo es determinar las directrices sobre buenas prácticas, de conformidad con el párrafo 35 de la resolución 71/263, que reza como sigue:

**“Acoge con beneplácito el programa de pasantías de las Naciones Unidas, y solicita al Secretario General que vele por que este contribuya a la consecución de los objetivos de las Naciones Unidas y a la experiencia de aprendizaje de los participantes.”**

7. El examen proporciona una evaluación de los programas de pasantías en las organizaciones participantes en la DCI, sus marcos administrativos y de gestión conexos, así como sus modalidades de ejecución y criterios de admisibilidad. También ofrece recomendaciones con miras a facilitar a las instancias encargadas de adoptar decisiones —los órganos rectores y los jefes ejecutivos de las organizaciones— distintas opciones respecto de la reforma de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas. La aplicación de las recomendaciones formuladas en el presente informe contribuiría al desarrollo de una estrategia más eficaz, coherente y consistente para las organizaciones y los pasantes en todo el sistema. Se propone un marco de referencia para las buenas prácticas en materia de pasantías a fin de que la actual fragmentación en esa esfera deje paso a un marco sistémico para los programas de pasantías en las Naciones Unidas, que incluya mejores condiciones de servicio y una administración más eficaz, al tiempo que evite la competencia entre las organizaciones del sistema para atraer a los jóvenes talentos. Un marco de pasantías coherente en todo el sistema y competitivo ofrecería las mismas oportunidades a todos los solicitantes.

### Alcance y metodología

8. El examen abarca la totalidad del sistema, incluidas las 28 organizaciones participantes en la DCI. A efectos comparativos, el equipo también se reunió con representantes de otras organizaciones internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Grupo Banco Mundial. Estas instituciones compartieron sus experiencias sobre políticas de pasantías, y facilitaron ejemplos de buenas prácticas en la utilización de los programas para gestionar la reserva de talento mediante un enfoque beneficioso tanto para los pasantes como para las organizaciones. En Ginebra, el equipo se reunió con representantes de Suiza y la Unión Europea. También se organizaron entrevistas con representantes del Consejo del Personal y con asociaciones de pasantes tales como la Fair Internship Initiative<sup>1</sup> y la Geneva Interns Association<sup>2</sup>.

9. El equipo siguió las normas y criterios de la DCI para la evaluación (véase A/68/34, anexo VII). Se han reunido datos mediante exámenes documentales, cuestionarios y entrevistas. Se han preparado guías para la realización de entrevistas, destinadas a las tres categorías principales de interesados, a saber: a) administradores de programas;

<sup>1</sup> Véase <https://fairinternshipinitiative.org>.

<sup>2</sup> Véase <http://internsassociation.org>.

b) supervisores de pasantes; y c) pasantes —asociaciones, juntas y los propios pasantes. Los tres grupos de interesados fueron entrevistados por separado a efectos de la triangulación y comparación de información cualitativa.

10. En los cuestionarios se pedía información sobre los marcos administrativos, las condiciones de servicio, los derechos y deberes de los pasantes, los recursos destinados por las organizaciones a los programas de pasantías, y las dimensiones de sus programas de pasantías para el período de 2009 a 2017. El equipo se enfrentó a una serie de limitaciones metodológicas a fin de consolidar los datos a nivel de todo el sistema, debido a las siguientes razones:

- a) Lamentablemente, los datos solicitados no son objeto de seguimiento sistemático en todo el sistema o no están disponibles para la totalidad del período abarcado;
- b) No siempre se dispone de datos desglosados por sexo; el equipo tuvo que introducir la categoría “indeterminado” para consolidar las cifras agregadas;
- c) No se informa sobre los gastos de infraestructura (logística para acoger a los pasantes);
- d) No se dispone de datos de las Naciones Unidas para el bienio 2016-2017. El equipo tuvo que utilizar el período 2009-2015 para el resultado consolidado a nivel de todo el sistema<sup>3</sup>;
- e) Debido al carácter descentralizado de sus programas de pasantías, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que figuran entre las principales organizaciones del sistema, no presentan cifras sobre esos programas.

11. Por consiguiente, las cifras consolidadas sobre la presencia de pasantes en el sistema de las Naciones Unidas deben considerarse como una estimación a la baja de las cifras reales. Sin embargo, esta es la mejor información de que se dispone, habida cuenta de la falta de seguimiento sistemático y de presentación de informes sobre las pasantías. En 2009, la DCI recomendó reforzar la vigilancia y la rendición de cuentas con respecto a la gestión de los programas de pasantías; la aplicación de esta recomendación se ha retrasado claramente.

### C. Agradecimientos

12. Se solicitaron observaciones sobre el proyecto de informe a las organizaciones participantes en la DCI y a otros interesados que colaboraron con el equipo durante la preparación del examen. De conformidad con el artículo 11, párrafo 2, del Estatuto de la DCI, el presente informe fue ultimado previa consulta entre los Inspectores a los efectos de acomodar sus constataciones y recomendaciones al criterio colectivo de la Dependencia.

13. Con el fin de facilitar el manejo del informe, así como la aplicación y el seguimiento de sus recomendaciones, en el anexo V se reproduce un cuadro que indica si el informe se presenta a las organizaciones interesadas para que tomen medidas o bien a título informativo. En el cuadro se indican las recomendaciones pertinentes a cada organización y se especifica si requieren una decisión por el órgano legislativo o rector de la organización, o si el jefe ejecutivo puede adoptar medidas al respecto.

14. El Inspector desea expresar su agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la preparación del informe, en particular quienes participaron en las entrevistas y tan generosamente compartieron sus conocimientos y experiencias, así como a las asociaciones de pasantes que compartieron de forma voluntaria sus opiniones y facilitaron el acceso a sus encuestas a nivel interno.

<sup>3</sup> En abril de 2018, la FAO y la Organización Mundial de la Salud (OMS) informaron sobre los datos definitivos para la totalidad de 2017.

## II. Pasantías: Un elemento de la reforma de la gestión de recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas

15. El presente examen aborda el papel de los programas de pasantías en el marco de la reforma en curso de la gestión de recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas. Una reforma de los programas de pasantías y sus políticas y marcos de gestión conexos puede facilitar, en el mediano plazo, la identificación de grupos de jóvenes profesionales con talento familiarizados con la labor de las Naciones Unidas como resultado de sus pasantías.

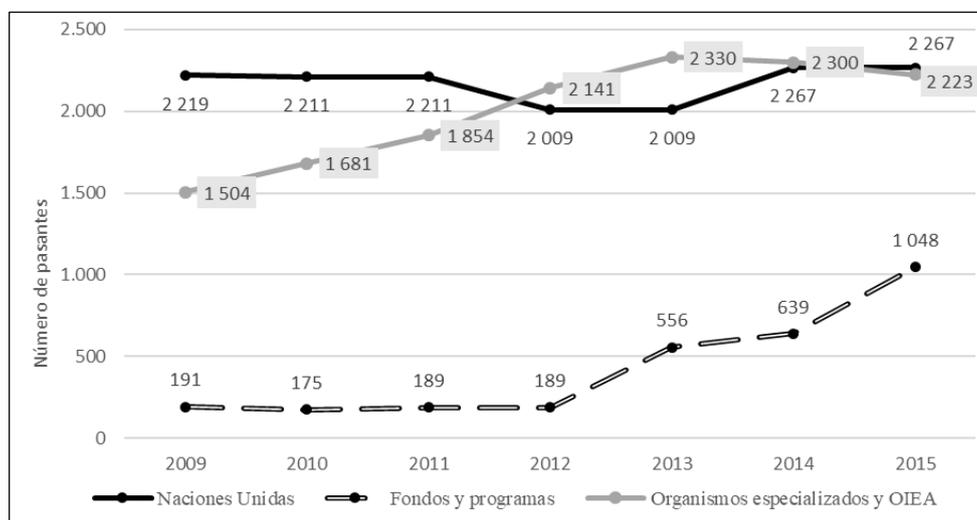
16. En su informe sobre la evolución de los recursos humanos en el siglo XXI, el Secretario General indica que la reforma en curso debe redundar en la mejora de las oportunidades para los hombres y las mujeres jóvenes:

“Puesto que contar con un alto grado de conocimientos técnicos ya no garantiza el empleo y la pobreza de los trabajadores es una realidad que viven muchas personas, una de las prioridades del desarrollo de los recursos humanos es hacer frente al desajuste entre una fuerza de trabajo mejor preparada y la oferta de puestos de trabajo decente. Garantizar que todos los jóvenes tengan oportunidades requerirá políticas especiales de desarrollo de los recursos humanos, así como estrategias para facilitar la transición de las aulas a puestos de trabajo dignos. Además, esa transición resulta mucho más difícil para las mujeres jóvenes, que tienen más probabilidades de acabar en trabajos de calidad inferior o sin empleo que los hombres que se encuentran en su mismo caso.”<sup>4</sup>

17. Para el período 2009-2015, las organizaciones informaron de un total de 32.213 pasantes, distribuidos entre las Naciones Unidas, sus fondos y programas y los organismos especializados, como muestran los gráficos que figuran a continuación.

Gráfico I

### Evolución del número de pasantes en las organizaciones participantes en la DCI 2009-2015



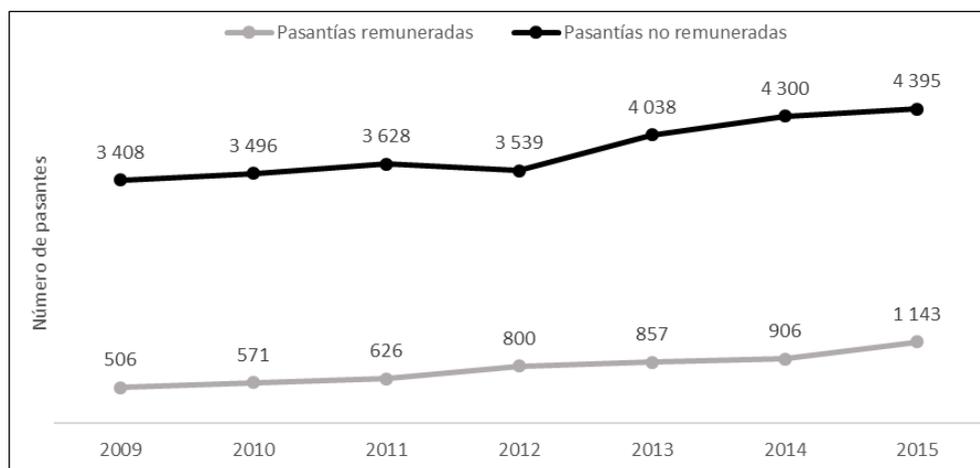
*Fuente:* Elaborado por la DCI, para las Naciones Unidas, sobre la base de los informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para las siguientes organizaciones participantes en la DCI, sobre la base de las respuestas a los cuestionarios: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO); Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA); Organización de Aviación Civil Internacional (OACI); Organización Internacional

<sup>4</sup> Véase A/72/292, párr. 41.

del Trabajo (OIT); Organización Marítima Internacional (OMI); Centro de Comercio Internacional (CCI); Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT); Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA); Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD); Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA); Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); Fondo de Población de las Naciones (UNFPA); Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI); Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS); Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres); Organización Mundial del Turismo (OMT); Unión Postal Universal (UPU); Programa Mundial de Alimentos (PMA); Organización Mundial de la Salud (OMS); Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y Organización Meteorológica Mundial (OMM).

## Gráfico II

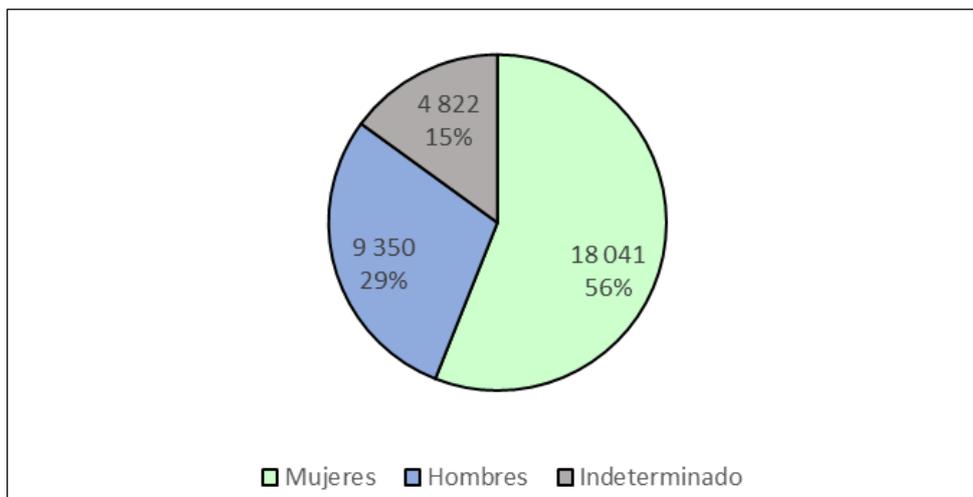
### Evolución del número de pasantes contratados en las organizaciones participantes en la DCI con arreglo al plan de remuneración (2009-2015)



*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios.

Los datos notificados para el presente examen ponen de manifiesto una preponderancia de las mujeres en las pasantías, ya que representan al menos el 56% de los pasantes contratados durante el período abarcado (véase el gráfico III).

Gráfico III  
**Distribución por género de los pasantes en el sistema de las Naciones Unidas (2009-2015)**



*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios.

18. La gran mayoría de los participantes en programas de pasantías son jóvenes, principalmente mujeres. Una reforma de estos programas que los convierta en una herramienta de empoderamiento de los jóvenes y fomento de la igualdad de género estaría en consonancia con las medidas previstas en el marco de acción conjunto en materia de igualdad de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), como se indica a continuación<sup>5</sup>:

“Llevar a cabo iniciativas [...] para promover el empleo de los jóvenes y la inclusión socioeconómica de las personas de todas las edades, y hacer frente a la vulnerabilidad de los jóvenes al aumento del desempleo, al empleo de poca calidad y a transiciones más largas e inseguras de las aulas al mercado de trabajo.”

#### **A. Gestión de los programas de pasantías en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

19. Las constataciones revelan que, si bien hay una tendencia positiva en la calidad de la información y de las orientaciones que se facilitan a los pasantes en comparación con el período de referencia de 2009, los progresos realizados desde entonces distan mucho de ser suficientes habida cuenta de la omnipresencia de las pasantías en el sistema.

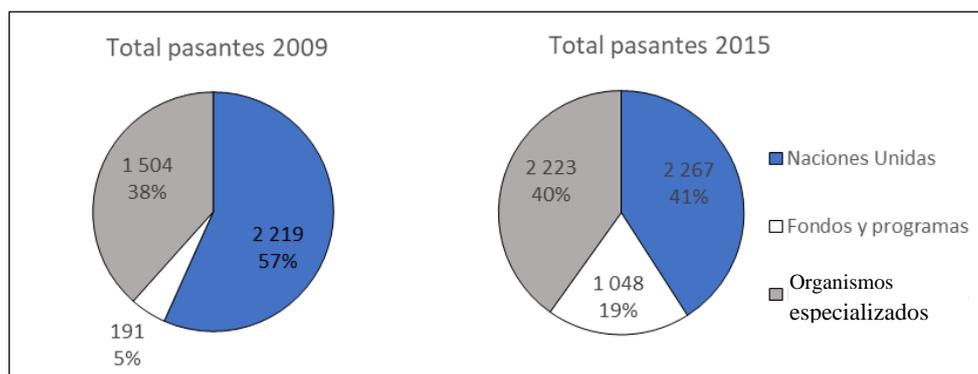
20. No puede negarse la contribución de los pasantes a la labor de las organizaciones. Los supervisores de todo el sistema encomiaron su contribución y su influencia en la calidad, y señalaron la medida en que su presencia era pertinente y, en ciertos casos, esencial, para asegurar el trabajo de las organizaciones.

<sup>5</sup> *Leaving No One Behind: Equality and Non-Discrimination at the Heart of Sustainable Development – A Shared United Nations System Framework for Action* (Nueva York, JJE, 2017). Disponible en: <http://www.unsceb.org/content/shared-framework-for-action-on-equality>.

21. Entre 2009 y 2015, el número de pasantes en el sistema de las Naciones Unidas (notificado) pasó de 3.914 a 5.538, lo que representa un aumento del 41,5%<sup>6</sup>. Solo las Naciones Unidas contrataron a 15.193 pasantes durante ese período. Habida cuenta de que el período de pasantía en las Naciones Unidas es de un mínimo de dos meses y un máximo de seis meses, esta cifra representa un mínimo posible de 30.386 a 91.158 meses equivalentes de trabajo para el período en cuestión. En el gráfico IV que figura a continuación se presentan las cifras agregadas correspondientes a 2009 y 2015.

Gráfico IV

**Pasantes en el sistema de las Naciones Unidas por tipo de organización (2009 y 2015)**



*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios.

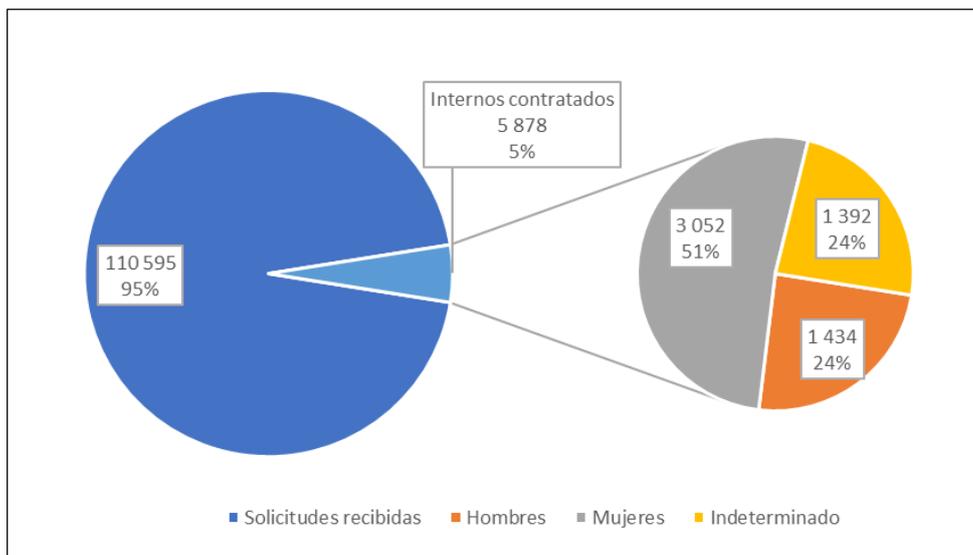
22. En general se reconoció que, sin la contribución de los pasantes, las expectativas del personal sobre los resultados se reducirían, en particular en esferas como las actividades de divulgación, la comunicación y las tareas no esenciales. La contribución de los pasantes permite a las organizaciones ofrecer productos de gran calidad y mejorar la visibilidad y difusión de los resultados entre los clientes.

23. Los administradores y supervisores indicaron que cada vez recurrían en mayor medida a la presencia de pasantes para llevar a cabo el trabajo de las organizaciones, en particular en un contexto de limitaciones de recursos. Además, los pasantes aportan a las organizaciones aptitudes nuevas de las que no siempre disponen los funcionarios con más experiencia. La mayoría de los pasantes participan en actividades de divulgación y comunicación, no necesariamente relacionadas con sus aptitudes educativas, debido a su familiaridad con las nuevas tecnologías y los medios sociales.

24. La gestión y administración del proceso de selección y contratación de pasantes representa una verdadera carga para los departamentos responsables. Los datos comunicados durante la preparación del examen indican que, para el período 2015-2017, las organizaciones entrevistadas recibieron 110.595 solicitudes y contrataron a un total de 5.878 pasantes, lo que representa un 5% de los candidatos (véase el gráfico V).

<sup>6</sup> Como se menciona en el capítulo I, todas las cifras que figuran en el presente examen son estimaciones a la baja debido a la falta de seguimiento y presentación de informes por parte de varias organizaciones. Las Naciones Unidas no han presentado datos del período 2016-2017. Los datos del UNICEF y el PNUD sobre pasantías no son objeto de seguimiento debido a su gestión descentralizada y al alcance mundial de sus operaciones.

Gráfico V

**Total de solicitudes recibidas y pasantes contratados por las organizaciones participantes en la DCI (2015-2017)<sup>7</sup>**

Fuente: FAO (2015-2016), OIT (2015-2017), ONUSIDA (2015-2017), UNCTAD (2015-2017), PNUMA (2015-2017), UNESCO (2015-2017), ONUDI (2015-2017), OMT (2017), UPU (2015-2017), OMS (2015-2017) y OMPI (2015-2017).

25. El equipo fue informado por funcionarios del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) de una propuesta preliminar de la DCI titulada “Por una gestión armonizada de las pasantías en el sistema de las Naciones Unidas”, que podía servir de base para el examen de una estrategia de gestión de las pasantías a nivel de todo el sistema, en caso de que las organizaciones del sistema quisieran tener en cuenta esa posibilidad.

**B. Riesgos para la reputación**

26. La cuestión de las pasantías no remuneradas es objeto de atención en los medios internacionales de comunicación y se está examinando en el seno de las asociaciones internacionales de pasantes. Los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en el marco del Programa de Empleo Juvenil de la OIT indican que las pasantías remuneradas han demostrado ser mecanismos más sólidos de integración en el mercado de trabajo que las pasantías no remuneradas<sup>8</sup>. Numerosas organizaciones se refirieron a los riesgos para la reputación, y señalaron que algunas de las situaciones que afrontan los pasantes con escasos recursos son contrarias a los valores básicos de las Naciones Unidas y sus mandatos generales, por ejemplo el derecho a un trabajo decente y la inclusividad. Se puso de relieve que en algunas organizaciones no se distinguen claramente las funciones del personal subalterno y el papel de los pasantes, lo que puede dar a entender que utilizan mano de obra gratuita.

27. El costo de la vida está cubierto para los pasantes, en algunos casos gracias a las instituciones patrocinadoras, pero la gran mayoría recibe ayuda de sus familias o recurre a sus propios ahorros o a préstamos. El equipo observó que algunos pasantes soportan duras condiciones de vida para mantenerse y/o tienen que compaginar sus pasantías con trabajos en el sector informal (por ejemplo, paseando perros, trabajando fuera del horario de la

<sup>7</sup> La muestra incluye todas las organizaciones participantes en la DCI que informaron sobre el número de solicitudes en respuesta al cuestionario.

<sup>8</sup> Niall O’Higgins y Luis Pinedo, *Interns and outcomes: just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, Documento de trabajo núm. 241 sobre el empleo (Ginebra, OIT, próxima publicación).

pasantía, etc.), en particular quienes provienen de familias más pobres o países en desarrollo.

28. Algunas organizaciones adoptan medidas especiales a fin de reducir la carga diaria para los pasantes, como las ayudas al transporte local (por ejemplo, en el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social) o los descuentos especiales para comidas (por ejemplo, en la cafetería de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra). Sin embargo, no hay medidas comunes de apoyo en todo el sistema; cada organización responde al problema con la flexibilidad que permiten las propias normas, a menudo como resultado de iniciativas de funcionarios superiores que contribuyen a la búsqueda de soluciones creativas. Las Naciones Unidas en particular, y el sistema de las Naciones Unidas en general, se beneficiarían en amplia medida si abordaran de manera ordenada todas las cuestiones que pueden percibirse como riesgos para su reputación.

29. En el próximo capítulo se presenta una evaluación general de las prácticas existentes en materia de pasantías en las organizaciones participantes en la DCI y otras organizaciones internacionales, de las que pueden extraerse buenas prácticas y enseñanzas que sirvan de inspiración para una reforma de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas que los convierta en mecanismos eficaces de apoyo a la transición de las aulas al mercado laboral, con la finalidad de empoderar a los jóvenes.

### III. Evaluación general de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales

30. Para el período de consolidación 2009-2015, las organizaciones participantes en la DCI informaron de un total de 32.213 pasantes, el 91% de los cuales en las Naciones Unidas y sus organismos especializados<sup>9</sup>.

Cuadro 2

#### Sinopsis del total de pasantes en el sistema de las Naciones Unidas (2009-2015)

	Total	Porcentaje
Naciones Unidas	15 193	47
Fondos y programas de las Naciones Unidas	2 987	9
Organismos especializados	14 033	44
<b>Sistema de las Naciones Unidas</b>	<b>32 213</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios.

31. El examen confirma la existencia de un panorama fragmentado de políticas sobre pasantías, con diversos marcos administrativos y modalidades de ejecución según cada organización. En los anexos del presente informe figura una descripción detallada de la diversidad de criterios de admisibilidad, condiciones de servicio, duración y remuneraciones/prestaciones.

32. En diciembre de 2017, tres fondos y programas (PMA, UNICEF y UNOPS) y seis organismos especializados (FAO, OIEA, OIT, OMPI, OMT y UPU) ofrecían remuneraciones a los pasantes. En enero de 2018, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) promulgó una nueva política de pasantías (UNHCR/AI/2018/3) a fin de proporcionar un estipendio a partir del 1 de junio de ese año, fecha de su entrada en vigor. La política actual del UNFPA también es objeto de una reforma que propone la introducción de una remuneración, que se aprobará durante 2018. La FAO ha aplazado la reforma en curso de su programa de pasantías, que concluirá en 2018, a fin de tener en cuenta las constataciones y recomendaciones del presente informe. Desde finales de marzo de 2018, la política de la FAO incluye una remuneración para los pasantes.

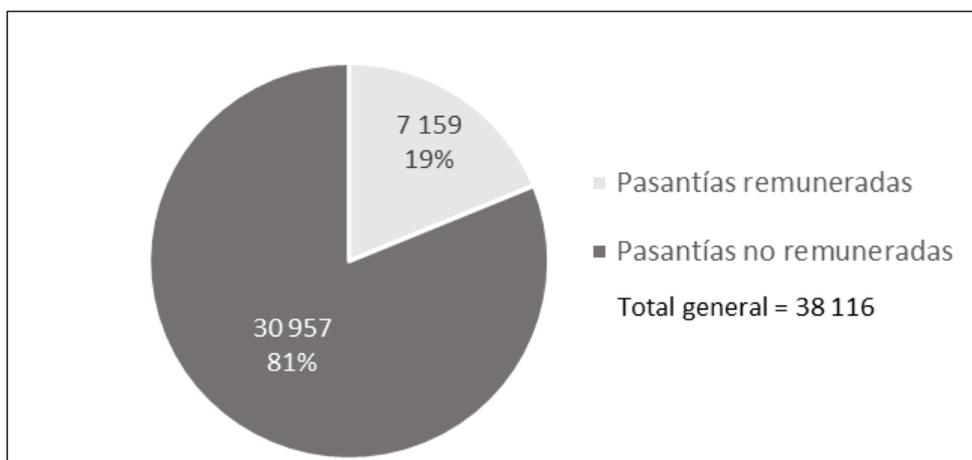
33. Sobre la base de las constataciones del presente examen, el equipo ha definido un marco de referencia de buenas prácticas para los programas de pasantías, que se presenta en el capítulo IV, a fin de reproducir en todo el sistema las mejores prácticas identificadas en las organizaciones participantes en la DCI y otras organizaciones internacionales, que se han analizado a efectos comparativos. Los datos comunicados para el período 2009-2017 muestran un total de 38.116 pasantes<sup>10</sup>, de los cuales el 81% colaboraron en programas de pasantías no remuneradas (véase el gráfico VI a continuación).

34. Durante el examen, los representantes de los fondos y programas y los organismos especializados se refirieron a las Naciones Unidas y a su papel fundamental en relación con una posible reforma de los programas de pasantías en el sistema, con miras a lograr la convergencia hacia normas comunes en materia de buenas prácticas en esa esfera. Habida cuenta de las dimensiones y la visibilidad de la organización, la reforma de su programa de pasantías alentaría a otras organizaciones del sistema a seguir su ejemplo.

<sup>9</sup> El gráfico VI, el cuadro 6 y el anexo III contienen cifras más detalladas.

<sup>10</sup> No se dispone de datos de las Naciones Unidas para 2016-2017.

Gráfico VI

**Proporción de pasantes en las organizaciones participantes en la DCI (2009-2017)**

*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios.

35. El equipo considera que la gestión de los programas de pasantías podría mejorar a fin de fortalecer la coherencia del sistema de las Naciones Unidas al utilizar la fuerza de trabajo juvenil en beneficio tanto de los pasantes como de las organizaciones. Esa reforma debe llevarse a cabo mediante un enfoque más coherente de gestión de los programas, sobre la base de criterios de admisibilidad y condiciones de servicio comunes. Una estrategia de este tipo ofrecería la oportunidad de establecer políticas de pasantías inclusivas con igualdad de acceso para los candidatos de todos los orígenes socioeconómicos, sin dejar a nadie atrás y presando la debida atención a las cuestiones de género, discapacidad y la diversidad geográfica. En las secciones siguientes se describen las características de los programas de pasantías y se identifican buenas prácticas encaminadas a mejorar el papel de las políticas de pasantías como herramienta estratégica de empoderamiento de los jóvenes y apoyo a la transición de las aulas al mercado de trabajo, teniendo en cuenta que la OIT informó de que el 40% de los jóvenes del mundo están desempleados o tienen trabajo pero viven en la pobreza<sup>11</sup>.

### A. Pasantías en las Naciones Unidas

36. El programa de pasantías de las Naciones Unidas se rige por la instrucción administrativa ST/AI/2014/1. En comparación con el examen anterior de 2009, los requisitos de admisibilidad se han flexibilizado para que los estudiantes que acaban de obtener su licenciatura también puedan comenzar sus pasantías en el plazo de un año tras la finalización de sus estudios. El objetivo de un programa de pasantías se define como una experiencia de aprendizaje para los pasantes que, al mismo tiempo, contribuye a la labor de la organización.

37. Los funcionarios de la Secretaría expresaron la opinión de que los pasantes gozaban de una oportunidad única de conocer la labor de la organización, lo que de por sí era rentable y añadía valor a sus currículos en el mercado de trabajo. Según su parecer, la introducción de una remuneración reduciría las oportunidades de acceso a las pasantías<sup>12</sup>. A pesar de comprender las demandas de los pasantes, los representantes de la organización

<sup>11</sup> OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Tendencias entre los jóvenes* (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2016).

<sup>12</sup> El anexo III incluye cifras sobre el número de pasantes contratados por cada organización en el período 2009-2017. Solo las Naciones Unidas acogen a un promedio de 2.200 pasantes al año.

consideran que sus expectativas serán difíciles de cumplir dada la actual situación financiera.

38. Representantes de los pasantes de la Junta de Pasantes con sede en Ginebra opinan que lo que más preocupa no es la rentabilidad de la inversión para quienes pueden permitirse una pasantía, sino más bien el hecho de que, para empezar, los que no se lo pueden permitir sin remuneración no tienen posibilidades de acceder a las pasantías. Consideran que el apoyo financiero a los pasantes no redundaría en una reducción significativa del número de oportunidades de pasantías, de acuerdo con las observaciones realizadas y el análisis de las tendencias en las entidades del sistema de las Naciones Unidas que introdujeron estipendios. Señalan que ofrecer pasantías remuneradas seguiría siendo más rentable para las organizaciones, teniendo en cuenta que los pasantes suelen colaborar en tareas necesarias y que las organizaciones se enfrentarían a costos mayores si emplearan otros tipos de contratos para realizar ese trabajo. Aun en el caso de que se produjera una disminución marginal en los puestos de pasante, los representantes consideraron que los beneficios seguirían compensando los costos ya que el acceso sería más igualitario, los programas estarían mejor estructurados y las tareas serían más pertinentes para los pasantes en cuestión<sup>13</sup>.

39. Los datos de las Naciones Unidas revelan que la organización acogió, en promedio, a 2.170 pasantes por año durante el período 2009-2015 (véanse el cuadro 3 y el gráfico VII).

Cuadro 3

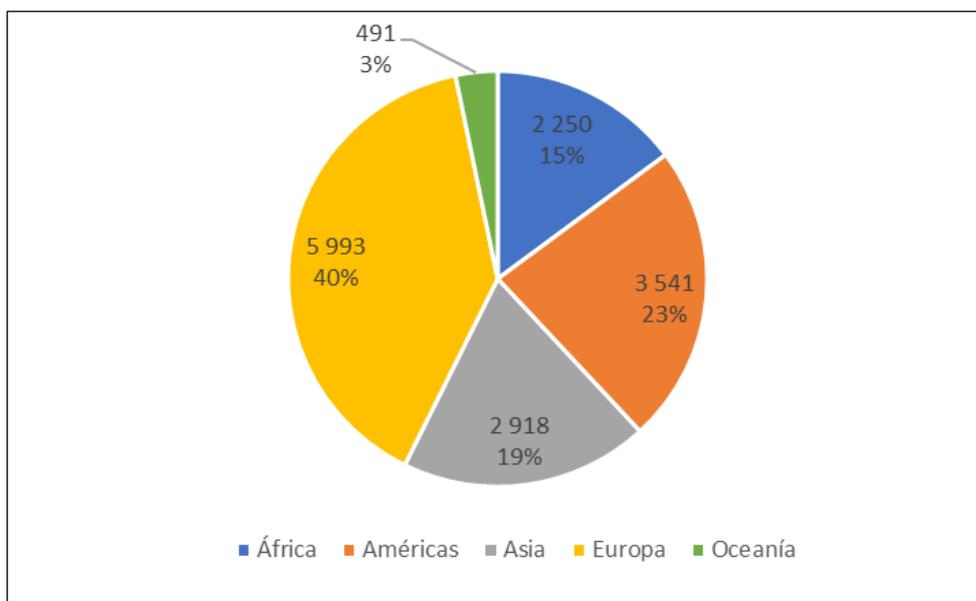
**Pasantes en las Naciones Unidas – distribución geográfica (2009-2015)**

<i>Regiones</i>	<i>Total pasantes</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
África	2 250	1 306	944
Américas	3 541	2 308	1 233
Asia	2 918	2 071	847
Europa	5 99	4 110	1 883
Oceanía	491	329	162
<b>Total general</b>	<b>15 193</b>	<b>10 124</b>	<b>5 069</b>

*Fuente:* Informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1).

<sup>13</sup> Observaciones recibidas de Fair Internship Initiative en nombre de la Junta de Pasantes con sede en Ginebra (abril de 2018).

Gráfico VII

**Naciones Unidas – distribución geográfica de los pasantes (2009-2015)**

*Fuente:* Informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); distribución geográfica basada en: <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>.

40. La distribución geográfica se trata en la sección 11.3 del documento ST/AI/2014/1 tal como sigue:

“Los pasantes deben seleccionarse sobre una base geográfica lo más amplia posible y sin distinción por motivos de raza, sexo o religión.”

41. Sin embargo, dado el carácter descentralizado de la mayoría de los programas de pasantías, que se gestionan en cada departamento al que se destina a los pasantes, no hay medidas específicas que promuevan una representación geográfica equilibrada entre regiones.

42. Como parte de la investigación, el equipo pidió a la organización que proporcionara una lista de las universidades que habían entregado los diplomas de más nivel. Esta información no es objeto de seguimiento, por lo que no hay base alguna de referencia para establecer el origen académico de los pasantes seleccionados. La información cualitativa reunida mediante entrevistas parece indicar que solo una pequeña proporción de los pasantes procedentes de países en desarrollo se formaron en universidades de sus países de origen.

43. Se informó al equipo de que la Secretaría de las Naciones Unidas había puesto en marcha un ejercicio experimental de “pasantías en línea” para dar acceso a los candidatos que no podían permitirse el costo de la vida y del viaje a un lugar de destino. Durante las entrevistas, algunas personas respondieron que esa modalidad virtual sería similar a una consultoría gratuita en línea, y no se mostraron a favor de la propuesta. Otros consideraban que podía ser una posibilidad para las personas que no podían viajar y permanecer en un lugar de destino; sin embargo, no debía promoverse dicha modalidad como sustitutiva de las pasantías en las organizaciones.

44. Entre los supervisores entrevistados en distintos departamentos de las Naciones Unidas y en las comisiones regionales, se observó una tendencia a favor de apoyar financieramente a los pasantes siempre que no fuera a cargo del presupuesto ordinario. Se indicaron diversas fuentes posibles de apoyo, tales como fondos para proyectos, gastos generales y fondos fiduciarios alimentados con contribuciones voluntarias, que se establecerían y propondrían a los Estados Miembros en el contexto de la labor de empoderamiento de los jóvenes.

45. En general, los pasantes reconocían el valor de la experiencia aportada por las pasantías, que contribuían de manera decisiva al desarrollo de las perspectivas de su carrera profesional. Sin embargo, en muchos casos creían desempeñar funciones de personal subalterno en la misma medida que los funcionarios, con la única diferencia de que no eran remunerados.

## B. Pasantías en los fondos y programas de las Naciones Unidas

46. Durante el período abarcado de 2009 a 2017, solo ocho fondos y programas facilitaron cifras sobre el número de pasantes, de los cuales solo tres proporcionaron datos para todo el período. Un total de ocho fondos y programas de las Naciones Unidas informaron de 4.820 pasantes<sup>14</sup>.

47. Las modalidades y las condiciones de servicio de las pasantías son similares en las distintas organizaciones. La diferencia esencial radica en si se ofrece o no un plan de remuneración. En el momento de responder a los cuestionarios de la DCI en 2017, tres organizaciones ofrecían estipendios como parte de las condiciones de sus programas de pasantías, a saber, el PMA, el UNICEF y la UNOPS. El UNFPA y el ACNUR tienen más margen de decisión para definir las condiciones de sus programas. El ACNUR ha introducido la remuneración para los pasantes en su nueva política de pasantías, que entró en vigor en junio de 2018. El UNFPA está reformando su programa con miras a introducir algún estipendio para los pasantes en el transcurso de 2018, aunque el proceso todavía no se había completado en el momento de finalizar el presente examen. El Comité Ejecutivo del UNFPA aprobó el principio de introducción del estipendio a principios de 2018<sup>15</sup>.

48. Todos los representantes de los fondos y programas, con o sin plan de remuneración, han confirmado la pertinencia de las contribuciones de los pasantes a la labor de sus organizaciones. Consideran que forman parte de los equipos y tienen planes y objetivos de trabajo que cumplir durante el período de la pasantía. La mayoría de los supervisores opinan que no contar con ellos tendría un efecto adverso.

49. Los fondos y programas presentan diversos modelos institucionales, no solo respecto de los planes de remuneración sino también de los criterios de admisibilidad y el requisito la interrupción obligatoria antes de la contratación una vez concluida la pasantía. Al parecer, hay cierta flexibilidad incluso en los casos contemplados en la instrucción administrativa de las Naciones Unidas sobre las pasantías, que exige la interrupción obligatoria de seis meses para cualquier puesto del Cuadro Orgánico y las categorías superiores. Esta regla no es aplicable a otras categorías tales como las consultorías. En el caso de la UNOPS, los pasantes reciben una remuneración, y la Oficina tiende a retener a los más sobresalientes como consultores en el marco del programa una vez finalizada la pasantía.

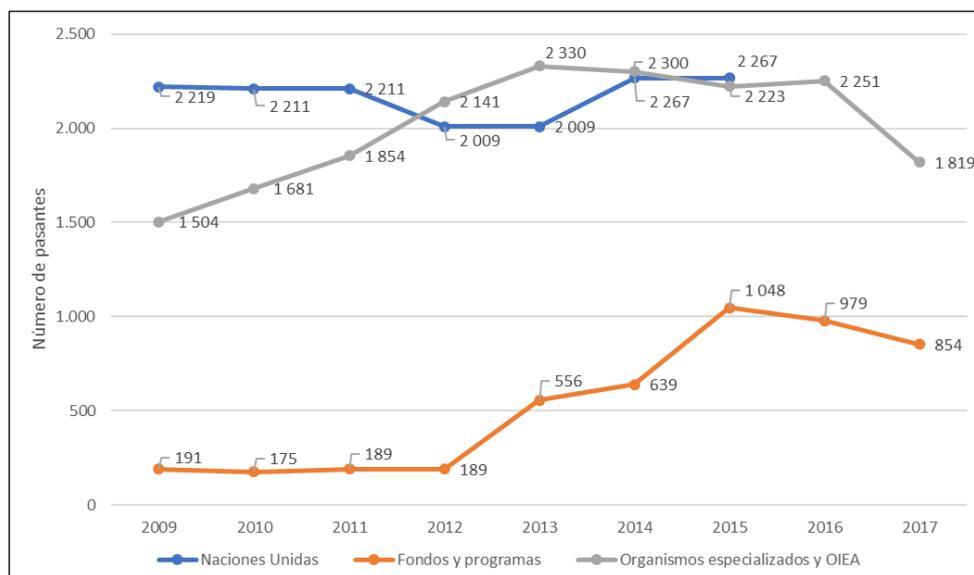
50. La cuestión de la interrupción obligatoria y sus consecuencias para los pasantes se planteó en numerosas entrevistas con la mayoría de las organizaciones. En la recomendación 7 que figura en el documento JIU/NOTE/2009/2 se pedía a los jefes ejecutivos que eliminaran esa interrupción obligatoria. **El Inspector cree que todas las organizaciones deberían aplicar esta recomendación.**

51. El número de pasantes en los fondos y programas ha aumentado más rápido que en las demás organizaciones, como se muestra en el gráfico VIII a continuación. Se alienta a los fondos y programas a que fortalezcan sus mecanismos de vigilancia y rendición de cuentas a fin de informar mejor sobre sus programas de pasantías. Durante el período 2009-2017 (julio de 2017), el número de pasantes en fondos y programas aumentó de 191 a 854.

<sup>14</sup> Véase el anexo III.

<sup>15</sup> En 2016, el UNFPA también puso en marcha un proyecto piloto de experiencia remunerada para empoderar a los jóvenes candidatos más idóneos. Véase [www.opportunitydesk.org/2016/01/25/unfpa-young-innovators-fellowship-programme](http://www.opportunitydesk.org/2016/01/25/unfpa-young-innovators-fellowship-programme).

Gráfico VIII  
**Evolución del número de pasantes contratados por año en el sistema de las Naciones Unidas, 2009-2017**



*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios (2009 a julio de 2017).

*Nota:* No se dispone de datos de las Naciones Unidas para 2016-2017.

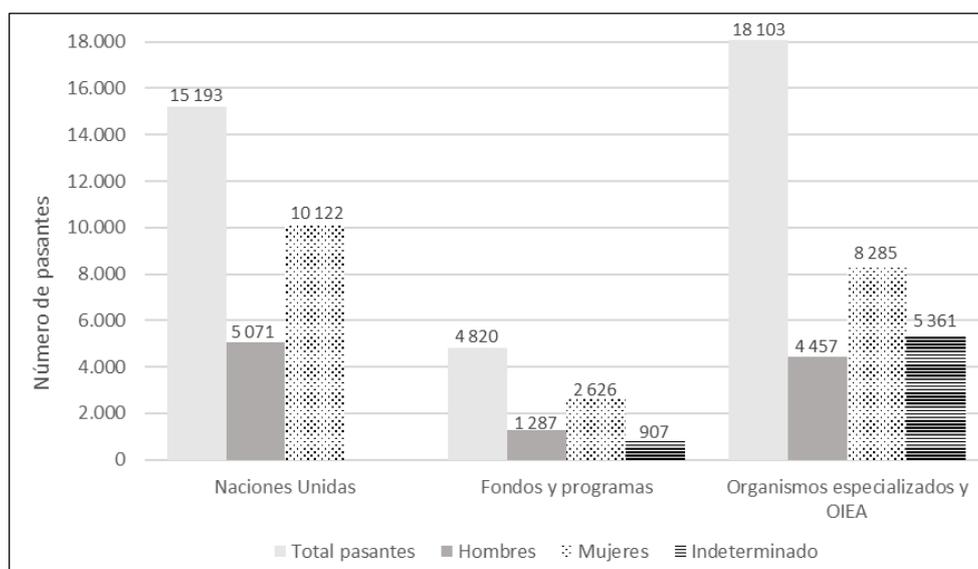
### C. Pasantías en organismos especializados de las Naciones Unidas y el Organismo Internacional de Energía Atómica

52. Todos los organismos especializados y el OIEA informaron con precisión sobre la totalidad del período (con algunas excepciones en 2009 y 2010) y, por consiguiente, la información consolidada para esta categoría<sup>16</sup> proporciona una mejor estimación del número total de pasantes, a saber, 18.103 para el período 2009-2017, o la misma cifra aproximadamente solo en el caso de las Naciones Unidas (véase el gráfico IX)<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> FAO, OACI, OIEA, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONUDI, UIT, UNESCO y UPU.

<sup>17</sup> Los datos de las Naciones Unidas no incluyen el bienio 2016-2017. Sobre la base del promedio de los informes presentados el bienio anterior, es razonable estimar un mínimo adicional de 4.000 pasantes en las cifras de las Naciones Unidas.

Gráfico IX

**Distribución de pasantes en el sistema de las Naciones Unidas (2009-2017)**

*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios (2009 a julio de 2017).

53. Entre los organismos especializados y el OIEA, las siguientes organizaciones remuneran a sus pasantes: la FAO, el OIEA, la OIT, la OMPI, la OMT y la UPU<sup>18</sup>. La UNESCO y la OMS no proporcionan estipendios, si bien ofrecen cobertura de seguros para grupos de pasantes durante la estancia en sus dependencias. La OMS cree que las pasantías se pueden promover a nivel de país para que los candidatos locales se familiaricen con la labor de las organizaciones y al mismo tiempo aporten sus propios conocimientos del entorno local. El equipo de la DCI en Bangkok también compartía esa opinión, lo que indicaba que el conocimiento del idioma local era un activo para construir puentes entre el personal internacional y la comunidad local. Los pasantes locales desempeñaban un papel decisivo en el fortalecimiento de la comunicación con el entorno local.

54. Los representantes de los pasantes se han referido constantemente al programa de pasantías de la OIT como ejemplo de prácticas óptimas que deben tenerse en cuenta en un programa de pasantías para todo el sistema. El programa de la OIT tiene muchos de los elementos que se ha comprobado están relacionados con una buena integración en el mercado de trabajo una vez finalizadas las pasantías<sup>19</sup>. Las características y las buenas prácticas de este programa han sido fuente de inspiración para el marco de referencia que se presenta a continuación (véase el capítulo IV), elaborado por la DCI como parte de las principales constataciones y recomendaciones del presente informe.

55. Según la OIT, el estipendio que proporciona a los pasantes es una contribución destinada a sufragar el costo de la vida durante el período de la pasantía. Considera que, de conformidad con su mandato, el trabajo sin remuneración no se alinearía con sus políticas<sup>20</sup>. Considera también que el programa de pasantías es vital para la organización, una opinión expresada también por otras organizaciones durante las entrevistas.

56. El programa de pasantías en la OMPI es otro modelo institucional digno de mención en este ámbito. Respalda la misión de la organización de promover la innovación y la

<sup>18</sup> Las condiciones difieren entre las organizaciones. El anexo IV ofrece información detallada.

<sup>19</sup> Exposición a cargo de Niall O'Higgins y Luis Pinedo sobre el programa de empleo juvenil de la OIT, con ocasión del acto organizado por la OIT durante el Día Internacional de los Pasantes, Ginebra, 3 de noviembre de 2017.

<sup>20</sup> Respuestas al cuestionario.

creatividad para el desarrollo económico, social y cultural de todos los países en el marco de un sistema internacional de propiedad intelectual equilibrado y eficaz, y permite a los pasantes aprender sobre los valores básicos y las iniciativas de la organización. El programa de pasantías de la OMPI se divide en dos categorías, según el nivel de estudios de los pasantes. La primera es accesible a las personas que han completado estudios de grado y a las que están matriculadas en estudios de posgrado pero no han terminado los cursos ni han realizado la tesis final. La segunda categoría está destinada a las personas matriculadas en estudios de posgrado que han completado sus cursos, pero no la tesis final, y a las que han finalizado esos estudios. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos administra el programa de forma centralizada. La OMPI publica cada año una convocatoria para la presentación de solicitudes por los interesados en realizar una pasantía, y mantiene una lista de candidatos preseleccionados basada en las calificaciones requeridas por el departamento de contratación. La organización no acepta ningún tipo de patrocinio.

57. Al preparar el presente documento, el equipo observó que los organismos especializados parecen disponer de mejores sistemas de vigilancia con miras a informar sobre sus programas de pasantías. Sus experiencias pueden contribuir a la definición de normas comunes sobre buenas prácticas en la gestión de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas.

#### **D. Pasantías en otras organizaciones internacionales<sup>21</sup>**

58. Como parte de las misiones de estudio, el equipo de la DCI visitó otras organizaciones internacionales que no participan en la DCI, algunas de las cuales forman parte del sistema de las Naciones Unidas como el FIDA (Roma), la OIM (Ginebra) y la OPS (Washington D.C.). El equipo también visitó la OCDE en París y el BID, el Banco Mundial, el FMI y la OEA en Washington, para aprovechar sus conocimientos especializados y familiarizarse con sus prácticas<sup>22</sup>.

59. De esas organizaciones, solo la OEA y la OPS no remuneran a los pasantes. En la reunión mantenida con el jefe de administración de la OPS se informó al equipo de que la organización había estimado el costo de aplicar esa medida y había considerado que era sostenible y se podía tener en cuenta. La organización favorece el enfoque de aplicar dietas reducidas para apoyar los gastos de sustento de los pasantes, en lugar de recurrir a vales de comidas u otras prestaciones mucho más difíciles de administrar.

60. La OEA informó al equipo de que no podía permitirse remunerar a los pasantes debido a múltiples limitaciones. Sin embargo, el papel de los pasantes es parte inherente a la estrategia de recursos humanos, y los representantes de la administración y los supervisores indicaron que la tasa de retención de los pasantes como futuros empleados se estimaba aproximadamente en un 20%. El proceso de selección es muy competitivo y conlleva una gran carga de trabajo administrativo, aunque se considera una inversión con miras a la detección de jóvenes con talento para ofrecerles la oportunidad de familiarizarse con la labor de la organización y, más adelante, adquirir las competencias necesarias que les permitan convertirse en miembros del personal. Este es un ejemplo de cómo facilitar la transición de las aulas al mercado de trabajo y beneficiar a ambas partes interesadas.

61. La OIM ha elaborado un sólido programa de pasantías, con un número limitado de pasantes por año. En 2017 colocó a 568 pasantes en sus oficinas en todo el mundo, 104 de ellos en la sede. La organización no apoya las pasantías no remuneradas. El estipendio se calcula sobre la base de las dietas en el lugar de destino, el nivel académico del candidato y su domicilio durante el proceso de solicitud de la pasantía. Una institución gubernamental/no gubernamental y/o una institución académica patrocinan a otros pasantes para que trabajen en determinadas esferas pertinentes a la OIM y a la institución patrocinadora en cuestión.

<sup>21</sup> En la presente sección se ofrece un panorama general de las experiencias transmitidas por organizaciones no participantes en la DCI que fueron entrevistados durante la preparación del examen, a efectos comparativos y de aprendizaje de buenas prácticas en las demás organizaciones.

<sup>22</sup> Véase el anexo I.B.

62. El FIDA es parte del sistema de las Naciones Unidas y, como tal, cumple las reglamentaciones sobre escalas de sueldos. Por lo demás, hay mucha flexibilidad, y es una de las organizaciones que remunera a los pasantes. Asimismo, ha establecido dos categorías en esta esfera, a saber, el programa de pasantías ordinario y el programa de pasantías ampliado, que está diseñado para mejorar la distribución geográfica del personal e incluye una prestación adicional para viajes (billete de ida y vuelta) y vivienda<sup>23</sup>. En julio de 2017, el estipendio mensual en Roma ascendía a unos 1.000 euros.

63. Durante las entrevistas, el equipo se reunió con pasantes que expresaron su satisfacción por la oportunidad ofrecida y señalaron que, sin la remuneración y la prestación para viajes, nunca habrían podido aprovechar esa experiencia. Los pasantes elogiaron la calidad de las tareas sustantivas que habían llevado a cabo y los conocimientos adquiridos durante la pasantía. Su única preocupación era la interrupción obligatoria para poder acceder a nuevas oportunidades de trabajo.

64. El equipo se reunió con representantes del Banco Mundial, el BID y el FMI en Washington y se familiarizó con las buenas prácticas en la gestión de esos programas. El nivel de satisfacción de los pasantes en esas instituciones resultó ser uno de los mejores comentarios positivos recibidos. Todos los pasantes encomiaron el excelente apoyo administrativo a sus solicitudes, la asistencia recibida en todos los sentidos para facilitar su incorporación a las organizaciones, y el contenido muy pertinente de su trabajo como pasantes. Las tareas y los objetivos que se les asignaron estaban claramente establecidos y directamente relacionados con sus antecedentes académicos y conocimientos técnicos. Se sintieron parte de los equipos gracias al reconocimiento de sus contribuciones, y pudieron centrarse en sus funciones sin tener que llevar a cabo actividades paralelas para sufragar los gastos de subsistencia durante la pasantía. Además, estas organizaciones vinculan el programa de pasantías a sus estrategias de gestión del talento en la esfera de los recursos humanos. Las respectivas políticas tienen por finalidad retener a los pasantes tras la finalización de las pasantías, con una tasa que suele aproximarse al 20%.

65. Todas las instituciones entrevistadas en Washington D.C. indicaron que utilizaban sus programas de pasantías como parte integrante de su estrategia de recursos humanos para detectar y contratar a los candidatos más sobresalientes. El Banco Mundial y el FMI ofrecen la posibilidad de participar en sus programas de becas una vez finalizada la pasantía, con objeto de preparar a los candidatos más prometedores para que se incorporen posteriormente a la organización como funcionarios. Esa estrategia les permite crear una lista renovable de jóvenes candidatos aptos, que ya están familiarizados con la labor de la organización en cuestión.

66. En la OCDE en París, el equipo de la oficina de pasantías destacó la calidad sustantiva de su programa, que presta gran atención a la correspondencia de las aptitudes de los pasantes con las necesidades específicas de los departamentos de contratación. Sus pasantes están muy calificados y claramente motivados por su experiencia en la organización. Sin embargo, algunos señalaron que el estipendio mensual de 702 euros distaba mucho de ser ideal. Reconocían que era un paso positivo a fin de facilitar la cobertura de sus gastos de subsistencia, pero eran también evidentes las dificultades para los candidatos que no eran de París o contaban con financiación complementaria. Una característica específica del programa de pasantías de la OCDE es la asociación con universidades de alto nivel, algunas de las cuales ofrecen apoyo financiero directo a los estudiantes seleccionados para el programa, además del estipendio mensual a cargo de la organización.

**67. En resumen, las buenas prácticas observadas en otras organizaciones internacionales, con respecto a las pasantías remuneradas (por ejemplo, en el Banco Mundial, el BID, el FIDA, el FMI, la OCDE y la OIM) y no remuneradas (la OEA y la OPS), ponen de manifiesto que los programas de pasantías son parte integrante de sus estrategias de recursos humanos. Estos programas contribuyen a la identificación de una fuerza de trabajo bien calificada, integrada por jóvenes con talento familiarizados con la labor de las organizaciones, en las mejores condiciones para presentar sus**

<sup>23</sup> Véase [www.ifad.org/web/guest/internship-programme](http://www.ifad.org/web/guest/internship-programme).

candidaturas a puestos vacantes una vez finalizadas las pasantías. En promedio, algunas de estas organizaciones tienen una tasa de retención del 20% de sus cohortes de pasantes, que pueden desempeñar plenamente sus funciones como personal subalterno una vez contratados.

## E. Planes de remuneración en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección y otras organizaciones internacionales

68. Entre las organizaciones participantes en la DCI, cuatro fondos y programas, así como cinco organismos especializados y el OIEA, incluyen estipendios en sus programas de pasantías. Los diferentes planes de remuneración figuran en el cuadro 4 a continuación.

Cuadro 4

### Pasantías - Planes de remuneración en las organizaciones participantes en la DCI

<i>Organización</i>	<i>Estipendio mensual</i>
<b>Fondos y programas</b>	
<b>UNFPA</b>	En marzo de 2018, sin remuneración  En el marco de la nueva política de pasantías, pendiente de aprobación, se ofrecerá un estipendio del 5% de las dietas en el lugar de destino (no más de 500 dólares de los Estados Unidos mensuales).
<b>ACNUR<sup>a</sup></b>	La prestación de los pasantes equivale al 10% de las dietas en el lugar de destino, sobre la base de 30 días civiles.  La prestación se paga en moneda local y no debe exceder del equivalente a 1.000 dólares de los Estados Unidos mensuales.
<b>UNICEF</b>	1.500 dólares de los Estados Unidos o el <b>65% del sueldo mensual neto para el grado G1 local en la sede, si esta cantidad es menor; en las demás oficinas, hasta el 65% del sueldo mensual neto para el grado G1 local.</b>  <b>En las pasantías a tiempo parcial, los estipendios se prorratean. Si hay que viajar, los desplazamientos se pueden financiar por un máximo de 1.000 dólares de los Estados Unidos.</b>
<b>UNOPS</b>	<b>10% de las dietas con arreglo a la tasa reducida (después de los primeros 60 días) multiplicado por 30</b> (suma fija de 500 dólares de los Estados Unidos para los viajes necesarios)
<b>PMA</b>	<b>14% de las dietas multiplicado por el número de días trabajados</b>  No debe exceder de 1.000 dólares de los Estados Unidos mensuales.  En las pasantías a tiempo parcial, el estipendio mensual se prorratea en consecuencia.
<b>Organismos especializados y OIEA</b>	
<b>FAO</b>	No superior a 700 dólares de los Estados Unidos o al <b>10% de las dietas con arreglo a la tasa prevista para después de los primeros 60 días</b> (establecidas para cada lugar de destino)

<i>Organización</i>	<i>Estipendio mensual</i>
<b>OIEA</b>	500 euros para los pasantes sin apoyo financiero de una institución, universidad u otra fuente; se ofrecen 500 euros adicionales a los pasantes que pagan por su alojamiento a un tercero distinto de una familia
<b>OIT</b>	2.200 francos suizos + 45 francos suizos como contribución mensual de la Oficina para sufragar los gastos de seguro médico de los pasantes
<b>OMT</b>	400 euros
<b>UPU</b>	<b>1.000 a 2.000 francos suizos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.000 francos suizos mensuales si el pasante tiene establecida su residencia principal en el cantón de Berna (Suiza)</li> <li>• 1.500 francos suizos mensuales si el pasante tiene establecida su residencia principal en otro cantón suizo</li> <li>• 2.000 francos suizos mensuales si el pasante tiene establecida su residencia principal en el extranjero</li> </ul>
<b>OMPI</b>	500 o 2.000 francos suizos según el nivel de formación académica

*Fuente:* Respuestas a los cuestionarios y las entrevistas.

<sup>a</sup> Promulgada en febrero de 2018, aplicable desde junio de 2018.

69. En la OIT, el estipendio se calcula teniendo en cuenta el costo de vida mínimo en el lugar donde se realiza la pasantía, de manera que los gastos de subsistencia de los pasantes están cubiertos durante ese período. En otras organizaciones, el estipendio está por debajo del umbral de la pobreza en el lugar de destino, y solo alivia la carga sin garantizar la plena cobertura de los gastos del pasante durante la pasantía.

70. Los representantes de los pasantes consideran que la remuneración ofrecida debería ser suficiente para cubrir los gastos básicos de subsistencia a fin de fomentar la inclusividad y evitar el elevado riesgo de efectos regresivos.

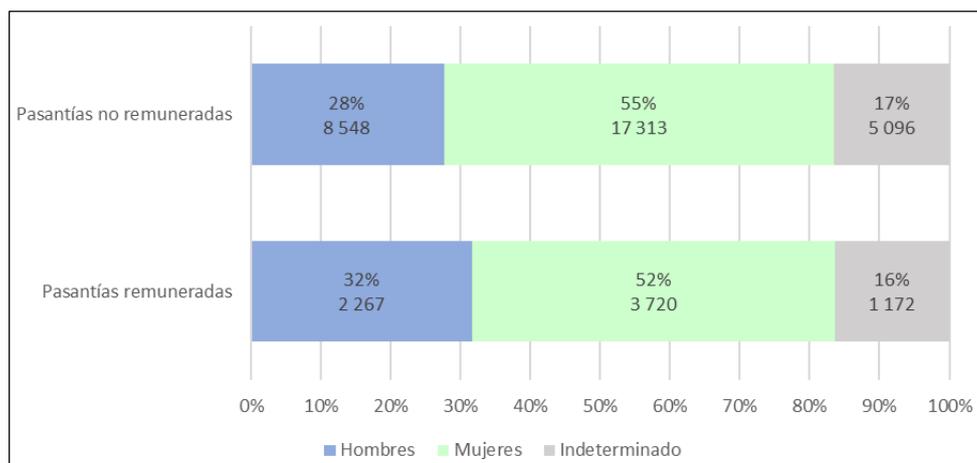
71. Las prácticas actuales indican que los fondos y programas que remuneran a sus pasantes suelen adoptar fórmulas basadas en un porcentaje de las dietas mientras que, en su mayoría, los organismos especializados han adoptado un enfoque de suma fija, con la excepción de la FAO. La fórmula basada en la cuantía de las dietas parece ser la más adecuada para las organizaciones que participan en amplia medida en operaciones sobre el terreno, de tal manera que el plan de remuneración se adapta a las condiciones del lugar donde se realiza la pasantía.

72. De un total de 38.116 pasantes registrados en el sistema de las Naciones Unidas durante el período de 2009-2017, el 19% colaboró en programas remunerados y el 81% lo hizo en programas no remunerados (véase el gráfico VI *supra*). Del 19% que recibió remuneración, el 33% eran hombres, el 54% mujeres y el 13% figura como indeterminado<sup>24</sup>.

73. El 81% de los pasantes del sistema de las Naciones Unidas fueron contratados por organizaciones que ofrecen programas de pasantías no remuneradas, de los cuales el 28% eran hombres, el 55% mujeres y el 17% figura como indeterminado (véase el gráfico X).

<sup>24</sup> El equipo tuvo que introducir la categoría "indeterminado" debido a la falta de datos desglosados por género en varias organizaciones. Cuando solo se informa del número total de pasantes, sin desglose por género, las cifras correspondientes figuran en esa categoría.

Gráfico X  
**Distribución por género entre los pasantes en el sistema de las Naciones Unidas (2009-2017)**



*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios (2009 a julio de 2017).

74. En el cuadro 5 se presentan los planes de remuneración existentes en otras organizaciones internacionales.

Cuadro 5

**Planes de remuneración de los pasantes en otras organizaciones internacionales (organizaciones no participantes en la DCI)**

Organización	Estipendio
BID	Programa subalterno (licenciatura completada): 2.745 dólares de los Estados Unidos mensuales  Programa ordinario (maestría): 3.200 dólares de los Estados Unidos mensuales  Programa especial disponible para diversos candidatos
FIDA	Pasantías ordinarias: el 7% de las dietas en el lugar de destino.  Programa de pasantías ampliado: el 14% de las dietas correspondientes al mes de enero en el lugar de destino  En julio de 2017, el estipendio mensual para Roma era de 1.000 a 1.200 dólares de los Estados Unidos
FMI	3.000 dólares de los Estados Unidos mensuales
OIM	El estipendio desembolsado está entre 689 y 1.953 francos suizos en la sede de la OIM, Ginebra (cifras de 2018). Su cuantía depende del porcentaje de las dietas en el lugar de destino en cuestión, la formación académica del candidato y el lugar de residencia.
OCDE	702 euros mensuales
Banco Mundial	20 a 29 dólares de los Estados Unidos (netos por hora) o 26 a 37 dólares de los Estados Unidos (brutos por hora)

*Fuente:* Información facilitada por las organizaciones.

75. Durante la preparación del examen, el equipo de la DCI se reunió con representantes de Fair Internship Initiative, un grupo de promoción dirigido por jóvenes presente en Ginebra, Viena y Nueva York, que promueve iniciativas encaminadas al establecimiento de pasantías equitativas, accesibles y de calidad para personas de todos los orígenes. Exhorta a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que sean coherentes con sus propios principios y valores y con los objetivos de desarrollo consagrados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en apoyo de los jóvenes y la inclusividad.

76. En el reciente informe anual de 2017 publicado por Fair Internship Initiative<sup>25</sup> se recomienda la aprobación de un estipendio sobre la base del 20% de las dietas reducidas (después de los primeros 60 días) o, como alternativa, el umbral de pobreza en el lugar de destino de la pasantía. En su opinión, esa prestación ofrecería las mismas oportunidades de acceso a las pasantías para todos los candidatos, independientemente de su país de origen o sus antecedentes socioeconómicos.

## **F. Observaciones finales**

77. El capítulo siguiente introduce el fundamento de un marco de referencia para las buenas prácticas en materia de pasantías, y desarrolla la propuesta en forma de directrices para el diseño y la ejecución de programas de pasantías más efectivos. Se propone el marco de referencia con miras a su aprobación por las organizaciones del sistema, con el objetivo de fortalecer la eficacia en la gestión de los programas.

---

<sup>25</sup> Disponible en: <https://fairinternshipinitiative.org/2018/02/18/presentation-of-the-1st-independent-report-on-un-internships>.

## IV. Pasantías en la encrucijada de mandatos de las Naciones Unidas

### Propuesta de un marco de referencia para pasantías inclusivas

#### A. Programas de pasantías inclusivos en apoyo de la juventud

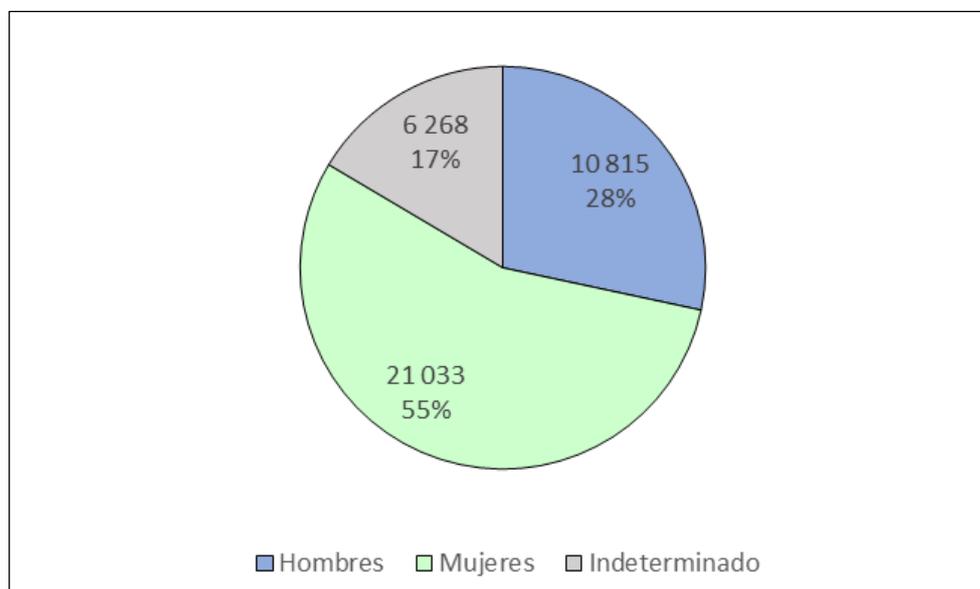
78. El presente examen considera el tema de las pasantías en el contexto más amplio de los mandatos de las Naciones Unidas, en relación con el empoderamiento de la juventud y una agenda de desarrollo sostenible que sea inclusiva y no deje a nadie atrás. La labor de la OIT indica que los programas de pasantías se utilizan cada vez más como medio de apoyo a la transición de las aulas al mercado de trabajo<sup>26</sup>.

79. El sistema de las Naciones Unidas debe proporcionar una respuesta coherente a la identificación de buenas prácticas conformes con los valores fundamentales y los mandatos generales de las Naciones Unidas. Dichas prácticas pueden contribuir a fomentar las oportunidades de los jóvenes, en particular los que tienen antecedentes socioeconómicos de mayor vulnerabilidad, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres jóvenes ya que constituyen la inmensa mayoría de los pasantes.

80. En el gráfico XI y el cuadro 6 que figuran a continuación se indican el número de pasantes registrados en el sistema de las Naciones Unidas a efectos del presente examen y el equilibrio de género para todo el período.

Gráfico XI

**Distribución por género de los pasantes en el sistema de las Naciones Unidas (2009-2017)**



*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios (2009 a julio de 2017).

<sup>26</sup> OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: Tendencias del empleo juvenil*.

Cuadro 6  
**Distribución por género de los pasantes que colaboran en las organizaciones participantes en la DCI (2009-2017)**

Tipo	Hombres		Mujeres		Indeterminado		Total
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
Naciones Unidas	5 071	33	10 122	67	-	-	15 193
Fondos y programas	1 287	27	2 626	54	907	19	4 820
Organismos especializados y OIEA	4 457	25	8 285	46	5 361	29	18 103
<b>Sistema de las Naciones Unidas</b>	<b>10 815</b>	<b>28</b>	<b>21 033</b>	<b>55</b>	<b>6 268</b>	<b>16</b>	<b>38 116</b>

*Fuente:* Para las Naciones Unidas, informes del Secretario General respecto de la composición de la Secretaría: personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1); y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios (2009 a julio de 2017).

81. Entre 2009 y 2015, el número de pasantes registrado en el sistema de las Naciones Unidas aumentó en un 41%. Habida cuenta de la utilización sostenida y creciente de las pasantías en las organizaciones del sistema, se ofrece una oportunidad excelente de transformar los programas de pasantías en una herramienta de promoción de los jóvenes candidatos con talento en el mercado de trabajo, prestando especial atención a las mujeres. Las estrategias inclusivas de apoyo a las oportunidades para los jóvenes se encuentran en el centro mismo de los valores de las Naciones Unidas por lo que respecta a la dignidad, los derechos humanos, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

82. El enfoque gravoso y descoordinado respecto de los programas de pasantías consume recursos administrativos. Un conjunto de directrices comunes para todo el sistema mejoraría la eficacia y la coordinación y reduciría la carga administrativa.

83. En vista de la importancia del tema, y teniendo en cuenta el riesgo que representan las condiciones de servicio de los pasantes para la reputación del sistema de las Naciones Unidas, en particular por lo que se refiere a la remuneración, así como las crecientes preocupaciones reflejadas en los medios de comunicación, el Inspector opina que la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos debe incluir la cuestión de las pasantías en su programa, estableciendo un grupo de trabajo sobre este punto en concreto. El marco de referencia para las buenas prácticas en los programas de pasantías, preparado para el presente examen, puede allanar el camino hacia la racionalización de normas comunes entre las organizaciones participantes en la DCI.

84. En el capítulo siguiente se presenta el marco de referencia para su examen por las organizaciones participantes en la DCI, con miras al fortalecimiento de la eficacia de sus programas de pasantías.

## **B. Marco de referencia para las buenas prácticas en los programas de pasantías**

85. Los parámetros de referencia propuestos tienen por objeto servir de directrices que permitan a cada organización evaluar su actual programa de pasantías e identificar medidas encaminadas a la mejora de las buenas prácticas, asegurándose de que los programas de pasantías se alineen con los valores fundamentales de las Naciones Unidas y al mismo tiempo sirvan de estrategia beneficiosa tanto para las organizaciones como para los pasantes.

86. Siempre hay margen para la mejora y, en ese sentido, el equipo ha desarrollado el marco de referencia como ambicioso conjunto de parámetros para la gestión de los programas de pasantías. El marco consta de cuatro partes, a saber, a) el proceso de

solicitud; b) el período de la pasantía; c) la finalización de la pasantía; y, d) la alineación de los programas de pasantías con los valores de las Naciones Unidas.

## Marco de referencia, parte I

### Proceso de solicitud y selección

87. El examen puso de manifiesto que la mayoría de las organizaciones había mejorado considerablemente la publicidad de sus pasantías en los sitios web, en comparación con la situación en 2009. No obstante, persistía una disparidad en la calidad de los procedimientos de solicitud, concretamente en relación con la falta de transparencia, la incertidumbre y duración de los procesos, la falta de información y el escaso suministro de información a los pasantes antes de su incorporación a las organizaciones.

88. De las entrevistas realizadas a los pasantes se desprende la opinión general de que en la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en particular las que ofrecen pasantías no remuneradas, el proceso no es suficientemente transparente y crea mucha incertidumbre en torno al resultado final de las solicitudes. El caso de las Naciones Unidas y las solicitudes presentadas a través de la plataforma Inspira se mencionaba a menudo como ejemplo de falta absoluta de claridad con respecto a las posibilidades de obtener buenos resultados. Los mensajes automáticos recibidos desde la plataforma no informan a los posibles pasantes sobre la probabilidad de ser seleccionados ni ofrecen información sobre la duración del proceso en general.

89. Los pasantes indicaron que, cuando finalmente recibían noticias de las organizaciones, su incorporación se requería con muy poca antelación, lo que desbarataba sus planes y ocasionaba gastos adicionales. En algunos casos, tras meses de silencio, se contactó, seleccionó, entrevistó y solicitó la incorporación a los candidatos en el plazo de una semana.

### Parámetro de referencia 1

**Las organizaciones deberían asegurarse de que se informa a los candidatos sobre la situación de sus solicitudes en tiempo real.**

90. Los actuales criterios y procesos de selección no están armonizados en todo el sistema. Algunas organizaciones llevan a cabo procesos competitivos similares a las etapas de la contratación de los miembros del personal, incluidos exámenes escritos y entrevistas, mientras que en otras una entrevista telefónica basada en un *curriculum* (CV) preseleccionado puede bastar para elegir a un candidato. No hay instrucciones claras para los supervisores sobre cómo proceder en la selección de los pasantes, y no existe ningún procedimiento para verificar que el proceso se base en criterios competitivos. Se informó al equipo de la DCI de que los pasantes percibían que la creación de redes y contactos personales representaban el punto de partida para las solicitudes que prosperaban, y que el procedimiento administrativo tenía lugar tras un acuerdo informal previo entre el candidato y el departamento al que iba a ser asignado. El Inspector opina que, para crear un programa de pasantías fiable y equitativo en todo el sistema, los criterios de selección y las etapas de contratación deben establecerse con claridad y ser coherentes en las distintas organizaciones.

**Parámetro de referencia 2**

**El marco del programa de pasantías debería definir criterios de selección competitivos con plena transparencia, que incluyan un conjunto indicativo de calificaciones comunes a todas las organizaciones del sistema y un proceso bien definido para la contratación de los pasantes. El proceso de selección debe incluir una entrevista y, cuando proceda, una prueba escrita. Es preciso que se informe a los pasantes de la decisión definitiva tan pronto como sea posible y no más tarde de un mes después de la entrevista, y que se les conceda un plazo razonable para iniciar la pasantía en la fecha prevista de incorporación.**

91. Se informó al equipo sobre las dificultades inherentes a la incorporación en las organizaciones, en particular cuando los pasantes no residen en el lugar de destino, por lo que respecta a los complejos procedimientos administrativos relacionados con los viajes, los visados y los permisos de residencia. La mayoría de las organizaciones emiten cartas de aceptación para apoyar las solicitudes de visado de los pasantes. Las organizaciones podrían mejorar, en la medida de lo posible, los procedimientos administrativos relacionados con los viajes y la entrada en los países de destino a fin de reducir la carga sobre los pasantes.

**Parámetro de referencia 3**

**Las organizaciones receptoras deberían prestar apoyo a los pasantes durante el proceso administrativo relacionado con los viajes a los lugares de destino y los procedimientos de solicitud de visados.**

**Marco de referencia, parte II****Período de incorporación y pasantía**

92. Aunque se ha avanzado mucho desde 2009, el Inspector opina que las organizaciones que aún no disponen de directrices de incorporación consolidadas ni se han asegurado de tener a punto la infraestructura adecuada para recibir a los pasantes deberían esforzarse en hacerlo, en particular por lo que se refiere a los siguientes aspectos:

- La facilitación de orientaciones sobre las actividades cotidianas en las dependencias, así como información básica sobre cómo desenvolverse en ellas
- La facilitación de un organigrama de la organización a los pasantes, e indicaciones sobre dónde se encuentra el departamento asignado y su papel en el seno de la organización
- La presentación al principal supervisor, que servirá de enlace mientras dure la pasantía
- La facilitación de un programa de trabajo con un papel claramente definido para el pasante durante la primera semana de la pasantía
- La información a los pasantes sobre los centros de aprendizaje y capacitación a su disposición
- La revisión de los principales procedimientos y políticas que son más pertinentes para los pasantes y su labor.

Habida cuenta de que los pasantes llegan en diferentes momentos durante todo el año, sería útil contar con un proceso de incorporación y orientación en línea, incluida la información necesaria que ya se ha descrito. De este modo se asegurarían la coherencia y la accesibilidad de la información facilitada.

**Parámetro de referencia 4**

**Las organizaciones deberían facilitar al pasante un programa de orientación a su llegada, y asegurarse de que se ponga en contacto con el supervisor asignado y se le facilite información sobre las políticas y los procedimientos pertinentes, y de que se distribuyan y ultimen las tareas y el programa de trabajo conexo durante la primera semana de la pasantía. Una parte específica de las tareas y el programa de trabajo debería incluir el componente de aprendizaje de la pasantía, así como indicadores específicos, medibles, viables, pertinentes y con plazos a efectos de la evaluación final.**

93. Durante el período de la pasantía debe llevarse a cabo una labor periódica de supervisión y/o tutoría, mediante reuniones periódicas con el supervisor y una integración plena de los pasantes en sus equipos anfitriones. Asimismo, hay que realizar una evaluación del desempeño a mitad de período como ocasión de comprobar los resultados respecto de las tareas y el programa de trabajo iniciales, e introducir los ajustes necesarios cuando sea preciso. Las organizaciones deben preparar un manual genérico de directrices sobre lo que conlleva la función del supervisor, de manera que se comprenda con claridad qué dedicación requiere la supervisión de un pasante.

**Parámetro de referencia 5**

**Las organizaciones deberían elaborar directrices genéricas para los supervisores y tutores, así como formularios de evaluación del desempeño de los pasantes a mitad y final del ciclo.**

94. Las organizaciones deben establecer mecanismos transparentes para que los pasantes informen sobre los incidentes que puedan producirse durante el período de la pasantía. Durante el examen, el equipo se reunió con defensores que reconocieron la falta de información y mecanismos básicos de ayuda para los pasantes en caso de dificultades (por ejemplo, acoso) durante la pasantía. En las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el acceso a la justicia solo está a disposición de los miembros del personal; por consiguiente, los mecanismos existentes no están plenamente disponibles para los pasantes y/o tal vez no sepan cómo acceder a ellos. Tomando nota de la posible vulnerabilidad de los pasantes al abuso habida cuenta de esa situación, el Inspector opina que deben establecerse mecanismos especiales en el seno de las organizaciones para que estas personas dispongan de un mecanismo de apoyo independiente en situaciones de conflicto, como las que se producen en algunas organizaciones internacionales. Además, cada organización puede considerar la posibilidad de elaborar una lista de orientaciones iniciales para los pasantes, ya que esto les obligaría a reunirse con los principales interesados (recursos humanos, coordinador de cuestiones de género, *ombudsman*, consejero del personal) y les permitiría saber a quién dirigirse si hay motivo de preocupación.

**Parámetro de referencia 6**

**Las organizaciones deberían velar por que los pasantes tengan acceso a mecanismos de apoyo en caso de abuso o situaciones de conflicto durante la pasantía.**

95. Las condiciones de servicio y el derecho a prestaciones no están armonizados en todo el sistema. A menudo, los pasantes informaron de que los marcos administrativos para las pasantías, por ejemplo el de las Naciones Unidas, se refieren únicamente a sus funciones sin mencionar nada acerca de sus derechos. El derecho a licencia de enfermedad y vacaciones anuales no está claramente definido y, en muchos casos, se otorga con carácter *ad hoc* en el marco de una negociación directa con el supervisor. Los pasantes se quejaron de la incertidumbre que genera esa situación con miras a organizar el propio tiempo durante la pasantía.

**Parámetro de referencia 7**

**El derecho a vacaciones anuales y licencia de enfermedad debería mencionarse explícitamente en los acuerdos de pasantías.**

96. Las condiciones de trabajo, los escritorios, los espacios de oficina, el correo electrónico y el acceso a las dependencias varían según la organización. Entre otras, se informó de las siguientes prácticas que afectan a la dignidad de los pasantes:

a) **Espacio de oficina/uso de escritorios de libre disposición.** Se informó al equipo de que algunos pasantes tienen que trabajar desde la biblioteca y el centro de documentación de sus organizaciones, mediante comunicaciones por correo electrónico con sus supervisores, durante la totalidad del período de la pasantía. En opinión del Inspector, esa falta de exposición a la dinámica del trabajo cotidiano a nivel interno reduce los beneficios de la pasantía como experiencia de aprendizaje para los pasantes, así como la eficacia de la labor realizada. En la recomendación 4 que figura en el documento JIU/NOTE/2009/2, la DCI ya había solicitado que toda la infraestructura necesaria para recibir al pasante esté preparada desde el primer día;

b) **Infraestructura institucional.** En distintos lugares de destino se informó de que los pasantes trabajaban en sus propios ordenadores debido a que las organizaciones no los facilitan. En otros casos, se informó de que se les proporcionaban ordenadores ya retirados por obsoletos, y que el desempeño deficiente de esos equipos perturbaba las tareas de los pasantes, por ejemplo debido a los retrasos en la obtención de resultados y las frecuentes averías;

c) **Identidad de correo electrónico.** Varias organizaciones proporcionan direcciones de correo electrónico que no se relacionan con el nombre del pasante, por ejemplo mediante la utilización de series numeradas (por ejemplo INTERN\_ORG\_#1). Esto crea una barrera psicológica y supone una desventaja para los pasantes en comparación con los demás miembros del equipo en el que colaboran. El Inspector opina que, en la medida de lo posible, los pasantes deben disponer de una dirección institucional que no les despersonalice, como cuestión de derechos humanos básicos y respeto por su profesionalidad;

d) **Acceso a las dependencias durante la pasantía.** En algunas organizaciones se pide a los pasantes que accedan como visitantes todos los días. Esto resulta especialmente engorroso cuando coincide con eventos importantes y hay largas filas de visitantes externos. Teniendo en cuenta que los pasantes acceden a diario a las dependencias durante la pasantía, el Inspector considera que deben gozar de acceso normal y equivalente al del personal durante todo ese período;

e) **Seguridad.** Se informó al equipo de que los pasantes se incluyeron en los registros del Departamento de Seguridad para casos de evacuación de emergencia. Sin embargo, el equipo señaló que no todos los pasantes conocían el procedimiento.

**Parámetro de referencia 8**

**Las organizaciones deberían proporcionar una acogida en condiciones a cada pasante al que puedan presentar una oferta, durante todo el período de la pasantía. Los pasantes no deberían acceder a las dependencias por la entrada de los visitantes, sino por donde lo hace el personal que contribuye diariamente a la labor de la organización. Es preciso que se reconozca su profesionalidad ofreciéndoles condiciones de trabajo decentes, por ejemplo espacios de oficina y escritorios, ordenadores y direcciones personalizadas de correo electrónico. A su llegada, los pasantes deberían ser incluidos en los registros de las organizaciones de manera sistemática, para que figuren en caso de evacuación de emergencia.**

97. La situación actual de los pasantes en la mayoría de las organizaciones no les permite viajar durante la pasantía. Los viajes deben permitirse cuando el supervisor considera que la contribución del pasante a una actividad determinada puede aportar un valor añadido. El supervisor y la administración de la organización deben justificarlos y autorizarlos como es debido y, una vez aprobados, deben realizarse en condiciones similares y con las mismas prestaciones de las que se benefician los miembros del personal y/o los consultores, incluidos los gastos, las dietas y el seguro de viaje.

#### **Parámetro de referencia 9**

**En sus marcos administrativos para las pasantías, las organizaciones deberían incluir la posibilidad de que los pasantes viajen como parte de sus funciones durante ese período, en los casos que propongan los supervisores. Siempre que sea posible, el pasante debería tener cubiertos los gastos, las dietas y el seguro de viaje.**

98. Tomando nota de que las pasantías se definen como transición de las aulas al mercado de trabajo, y de que el aprendizaje es uno de sus elementos inherentes, el equipo considera que las oportunidades de capacitación también deben formar parte del acuerdo de pasantía con las organizaciones. El examen reveló que, en la mayoría de los casos, el componente de aprendizaje de una pasantía se basa principalmente en la “formación en el lugar de trabajo”. El Inspector opina que ese componente debe definirse de manera explícita además de como colaboración en un equipo de funcionarios de las Naciones Unidas, y que deben ofrecerse oportunidades de capacitación a los pasantes. Para apoyar la dimensión del multilingüismo en la labor de las Naciones Unidas, el acceso a cursos de idiomas debe también alentarse en las pasantías que abarcan al menos un período trimestral (es decir, tres o más meses).

#### **Parámetro de referencia 10**

**En coordinación con sus departamentos de aprendizaje y desarrollo, las organizaciones deberían identificar oportunidades de capacitación que puedan contribuir a la experiencia de aprendizaje de los pasantes mientras desempeñen sus funciones en la organización y, en la medida de lo posible, ofrecerles al menos un curso de capacitación en el caso de las pasantías de una duración mínima de tres meses.**

### **Marco de referencia, parte III**

#### **Finalización de la pasantía y desarrollo de las perspectivas de carrera**

99. Una vez concluida la pasantía en una organización del sistema de las Naciones Unidas, el pasante debe ser evaluado mediante un sistema de desempeño claramente establecido que mida los resultados obtenidos en comparación con el plan de trabajo y las tareas que se acordaron al principio de la pasantía. El pasante debe obtener una carta de certificación a modo de referencia futura, que le sirva de apoyo en la transición hacia la integración plena en el mercado de trabajo. Las organizaciones del sistema también pueden considerar la posibilidad de entregar un certificado en nombre de las Naciones Unidas, una vez concluida la pasantía satisfactoriamente.

#### **Parámetro de referencia 11**

**Una vez concluida la pasantía, el supervisor debería llevar a cabo una evaluación del desempeño del pasante. Debería entregarse una carta de certificación y/o certificado.**

100. Al final de la pasantía, el pasante debe tener la posibilidad de cumplimentar un formulario de evaluación y proporcionar sus comentarios sobre la calidad de la pasantía así como sugerencias que las organizaciones puedan tener en cuenta.

#### **Parámetro de referencia 12**

**Debería pedirse a los pasantes que cumplimenten un formulario de evaluación sobre su experiencia de pasantía de forma voluntaria. Las organizaciones del sistema deberían preparar un formulario común para la evaluación de sus programas de pasantías, con miras a apoyar la mejora constante y la eficacia de esos programas.**

101. Durante el examen, tanto los supervisores como los pasantes observaron que, en numerosas ocasiones, las tareas realizadas por los pasantes eran similares a las llevadas a cabo por el personal subalterno o los consultores en sus equipos. Teniendo en cuenta que la pasantía es una experiencia que incluye un componente de aprendizaje y un componente de trabajo que permite familiarizarse con el entorno cotidiano de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el Inspector cree que debe otorgarse a los pasantes el reconocimiento profesional de su período de pasantía una vez concluida esta. En la actualidad, no hay ninguna política acordada entre los departamentos de recursos humanos con respecto a la manera de consignar los períodos de pasantía cuando se evalúa la experiencia profesional del candidato a un puesto. En algunas organizaciones las pasantías no se consideran como experiencia laboral, en otras se reconoce en un 50%, e incluso se pueden examinar caso por caso en algunas situaciones.

102. Las directrices que utiliza la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas para determinar la categoría y el escalón en la contratación del Cuadro Orgánico y las categorías superiores indican que la experiencia laboral se puede adquirir a tiempo completo o parcial<sup>27</sup>. La experiencia laboral adquirida a tiempo parcial debe acreditarse de manera proporcional al tiempo trabajado. Esto es aplicable al empleo por cuenta propia, incluidas las consultorías, las pasantías y el trabajo voluntario. El equipo señaló que no había coherencia en el sistema en cuanto a la conversión del tiempo de duración de las pasantías en experiencia profesional.

#### **Parámetro de referencia 13**

**Los períodos de pasantía realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían constar como experiencia laboral en el *curriculum* de los antiguos pasantes, en particular cuando presentan candidaturas a puestos vacantes u otros arreglos contractuales en la organización donde la llevaron a cabo.**

103. Las organizaciones del sistema deben administrar los programas de pasantías en el contexto de sus estrategias de recursos humanos y rejuvenecimiento de la Secretaría, y sus metas sobre la paridad entre los géneros, la inclusividad y la diversidad. Si se reforman los programas de pasantías mediante un sistema de selección coherente, la evaluación final del desempeño profesional de los pasantes permitirá a las organizaciones identificar a los candidatos idóneos con el fin de tenerlos en cuenta más adelante para cubrir puestos vacantes.

#### **Marco de referencia, parte IV**

##### **Condiciones de los programas de pasantías en conformidad con los mandatos de las Naciones Unidas**

104. Los programas de pasantías constituyen una oportunidad para que las Naciones Unidas conviertan a los miembros de la generación más joven en sus mejores aliados para promover el desarrollo sostenible y la difusión de la labor llevada a cabo por las

<sup>27</sup> Véase <https://hr.un.org/files/handbook/guidelines-determination-level-and-step-recruitment-professional-category-and-0>.

organizaciones. Así pues, estos programas deben alinearse también con los mandatos inclusivos a fin de apoyar a los jóvenes e implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible sin dejar a nadie atrás. Una reforma de los programas de pasantías en el marco de la reforma en curso de los recursos humanos emprendida por el Secretario General puede resultar una estrategia que beneficie a todos en la Organización, al transformar el programa de pasantías en una herramienta de empoderamiento de la juventud que sirva para apoyar la transición de las aulas al mercado de trabajo en mayor medida.

#### **Parámetro de referencia 14**

**En el sistema de las Naciones Unidas, los programas de pasantías deberían ser accesibles y ofrecer las mismas oportunidades a todos los candidatos que satisfagan los criterios de admisibilidad.**

105. Habida cuenta de las actuales limitaciones presupuestarias en la mayoría de las organizaciones del sistema, el equipo considera que deben gestionar sus recursos de manera que los planes de remuneración se puedan aprobar sin necesidad de aumentar las cuotas ni el presupuesto ordinario. Durante la preparación del examen, y sobre la base de las prácticas existentes en las organizaciones que ofrecen estipendios, se identificaron las siguientes prácticas o propuestas como medios y formas de maximizar los recursos para los programas de pasantías:

a) Recursos para el personal que no es de plantilla. Los departamentos de acogida pueden utilizar los recursos de sus partidas presupuestarias para esos trabajadores (por ejemplo, los consultores). Tendrían que decidir cómo distribuir los recursos entre las distintas categorías, por ejemplo destinando una parte a los pasantes;

b) Recursos para proyectos. Los recursos para proyectos pueden incluir fondos destinados a los pasantes que contribuyen a la ejecución de un proyecto determinado;

c) Fondos fiduciarios especiales. Las organizaciones pueden establecer un fondo fiduciario alimentado con contribuciones voluntarias para que los Estados Miembros contribuyan al patrocinio de las pasantías. La contribución no debe estar condicionada a la selección de determinados candidatos, para garantizar la equidad y la igualdad de acceso;

d) Alianzas. Modalidad de implementación que se describe en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 y se utiliza cada vez en el sistema de las Naciones Unidas<sup>28</sup>. Aunque pueda preverse una medida de apoyo de ese tipo, no debe ir aparejada a la priorización de candidatos procedentes de instituciones o países específicos. Si se cumple esta condición, las alianzas pueden contribuir asimismo como patrocinadores genéricos de los programas de pasantías<sup>29</sup>;

e) Colaboración triangular entre los Estados Miembros y las organizaciones. Los países desarrollados pueden asociarse con los países en desarrollo para patrocinar las pasantías en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, mediante la financiación de candidatos aptos que cursen el último año de estudios o hayan obtenido una licenciatura reciente en las universidades de sus países.

<sup>28</sup> Véase el examen de la DCI titulado *Acuerdos de colaboración del sistema de las Naciones Unidas con el sector privado en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (JIU/REP/2017/8).

<sup>29</sup> Como ejemplo que puede hacerse extensivo a los programas de pasantías, el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas promueve cada vez más la colaboración con asociados tales como los donantes bilaterales y las universidades para financiar sin condiciones los puestos de voluntarios, en particular en el caso de los jóvenes.

**Parámetro de referencia 15**

**Las organizaciones deberían establecer mecanismos apropiados para facilitar la disponibilidad de recursos destinados a cubrir los gastos de subsistencia de los pasantes, tales como recursos para proyectos, alianzas y fondos fiduciarios especiales, sin condiciones de ninguna clase. Deberían establecerse partidas presupuestarias e informes anuales de gastos a efectos de controlar los costos relacionados con las pasantías, teniendo en cuenta que cada departamento de acogida debe prever dichos costos.**

106. **Para ofrecer a todos los candidatos las mismas oportunidades de colaborar con las organizaciones realizando pasantías, se podría incluir una disposición adicional a fin de sufragar los gastos de viaje de los candidatos que no puedan pagar un billete de ida y vuelta al lugar de destino, sobre la base de criterios de admisibilidad definidos por las propias organizaciones<sup>30</sup>.**

107. El equipo desea reiterar la recomendación 7 incluida el documento JIU/NOTE/2009/2 en el sentido de pedir a las organizaciones que eliminen la interrupción obligatoria. En muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los pasantes no pueden presentar candidaturas a puestos vacantes durante el período de la pasantía<sup>31</sup>. Los supervisores y los pasantes informaron de que, debido a la interrupción obligatoria, las organizaciones habían perdido oportunidades de contratar candidatos excelentes cuyas contribuciones habrían sido muy valiosas. No obstante, el equipo también señala que los antiguos pasantes deben estar sujetos al mismo proceso competitivo que los demás candidatos externos.

108. En opinión de los representantes de los pasantes es frecuente que se ofrezcan modalidades de contratación precaria a los antiguos pasantes, incluido un uso excesivo de las consultorías, como consecuencia de la interrupción obligatoria. Además, esto supone que las organizaciones pierden la ocasión de ofrecer oportunidades profesionales a personas en quienes han invertido tiempo y esfuerzos y a las que han capacitado para que se familiaricen con su labor y entorno cultural.

**Parámetro de referencia 16**

**Las organizaciones del sistema deberían eliminar la interrupción obligatoria de la continuidad del servicio para los pasantes, y permitirles presentar en todo momento sus candidaturas a puestos a los que puedan optar.**

109. El equipo considera que la adopción progresiva de estos parámetros de referencia haría que los programas de pasantías fueran más inclusivos, y reduciría la competencia entre las organizaciones.

<sup>30</sup> La OMM informó al equipo de la DCI de que está considerando la posibilidad de ofrecer ayuda financiera para sufragar los viajes de los candidatos procedentes de países no desarrollados.

<sup>31</sup> Véase el anexo I.A.

## V. Conclusión y recomendaciones

110. En el presente examen se analiza la actual diversidad de los programas existentes en el sistema de las Naciones Unidas, con inclusión de sus numerosas modalidades y los distintos niveles de satisfacción de los interesados. La armonización de las buenas prácticas en todo el sistema debe contribuir a la definición de una estrategia común. Esa convergencia en las modalidades no debe conllevar una competencia encaminada a la adopción de los estándares más bajos. Por el contrario, la reforma de las pasantías a nivel de todo el sistema debe ajustarse a las buenas prácticas identificadas en las distintas organizaciones y en otras administraciones públicas utilizadas como referente. La coherencia en la totalidad del sistema no debe poner en peligro los progresos alcanzados en algunas organizaciones, y puede ser una respuesta a los problemas relacionados con el elevado riesgo para la reputación derivado de la práctica vigente de no remunerar las pasantías.

111. La tendencia al aumento de la utilización de las pasantías por las organizaciones debe ir acompañada de un incremento de la atención prestada a esta cuestión y un empeño por definir los elementos fundamentales de unos programas de pasantías competitivos. En vista de la posible reforma del modelo actual de pasantías no remuneradas, vigente en algunas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, es preciso tener debidamente en cuenta la definición de pasante en las categorías de personal. Las Naciones Unidas deberían considerar la posibilidad de establecer una categoría separada de la actual denominación “Tipo I: personal proporcionado gratuitamente, con antecedentes de colaboración con las Naciones Unidas”, ya que esto facilitaría el examen de la introducción de planes de remuneración<sup>32</sup>.

112. En 2014, la DCI preparó un examen del empleo de personal que no es de plantilla y las modalidades de contratación conexas<sup>33</sup>. Las recomendaciones formuladas a los jefes ejecutivos y los órganos rectores para fortalecer la rendición de cuentas respecto de la utilización de personal no de plantilla deben hacerse extensivas a la categoría del pasante. Durante la preparación del presente examen, el Inspector observó que esa rendición de cuentas era insuficiente y que faltaba un seguimiento fiable del empleo de los pasantes. El equipo tuvo que reducir las previsiones iniciales de reunión de datos para el proyecto, ya que eran demasiado ambiciosas debido a la escasa disponibilidad de datos en numerosas organizaciones. Por ejemplo, muy pocas podrían haber hecho un seguimiento de la fuerza de trabajo proporcionada mediante las pasantías, ya que ni el número de pasantes ni la duración de las pasantías y/o el número de horas trabajadas quedaban registrados. El Inspector cree que la vigilancia y el seguimiento de los datos deben mejorar, como ya se pidió en la recomendación 9 de la nota anterior de la DCI sobre las pasantías (JIU/NOTE/2009/2) y en consonancia con la recomendación 4 sobre el empleo de personal que no es de plantilla, que figura en el mencionado informe.

113. El presente examen ha puesto de manifiesto que la forma de administrar los programas de pasantías con tasas bajas de aceptación<sup>34</sup> conlleva un costo para las organizaciones<sup>35</sup>. Una reforma dirigida a definir un programa de pasantías coherente para todo el sistema, armonizado por lo que respecta a las condiciones de servicio, los criterios de admisibilidad y los planes de remuneración, reduciría la competencia entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, muy probablemente, evitaría la duplicación de solicitudes de pasantes a las distintas organizaciones. También allanaría el camino a la transformación del programa de pasantías en una herramienta estratégica que promueva la transición de las aulas al mercado de trabajo para los solicitantes con más talento.

<sup>32</sup> Véanse A/51/688 y A/51/688/Corr.1, párrs. 22 y 23.

<sup>33</sup> JIU/REP/2014/8.

<sup>34</sup> Solo unas cuantas organizaciones compartieron información con la DCI sobre los costos fijos asociados a la gestión de sus programas de pasantías, que era insuficiente a efectos de ofrecer un panorama consolidado de todo el sistema.

<sup>35</sup> Véase el gráfico V sobre las solicitudes recibidas y los pasantes contratados.

114. Las conclusiones del Programa de Empoderamiento de la Juventud de la OIT indican que las pasantías remuneradas son más efectivas como puente para la transición de las aulas al mercado de trabajo. En las instituciones de Bretton Woods en Washington, D.C., el equipo pudo apreciar la eficacia de la gestión de los programas de pasantías como experiencia mutuamente ventajosa; los pasantes están expuestos a un entorno de trabajo de gran calidad sin tener que preocuparse por sus gastos de manutención. Además, dichas instituciones estaban preparando listas de candidatos destacados, sobre la base de su desempeño durante el período de pasantía, lo que allanaba el camino para contar con un grupo renovable de jóvenes talentos muy calificados.

115. La aplicación de las siguientes recomendaciones contribuiría a una reforma que respondería a las necesidades actuales de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y alinearía los programas de pasantías con los valores básicos y los mandatos de las organizaciones<sup>36</sup>. Según la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas, aunque la aplicación de algunas de las recomendaciones incluidas en el presente informe tendría repercusiones financieras, habría que sopesar los posibles costos con la reputación de la Organización.

116. Esto aumentaría la eficacia y la eficiencia en la gestión y utilización de los programas de pasantías, y contribuiría a una mayor coordinación y coherencia, la difusión de buenas prácticas y el fortalecimiento de la rendición de cuentas.

#### **Recomendación 1**

**El Secretario General debería emprender una reforma del programa de pasantías de las Naciones Unidas teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas propuesto por la Dependencia Común de Inspección en su informe JIU/REP/2018/1, e informar sobre los progresos realizados a la Asamblea General en su próximo período de sesiones en relación con el tema del programa relativo a los recursos humanos.**

#### **Recomendación 2**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, bajo la dirección del Secretario General en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deberían colaborar con miras a establecer programas de pasantías más coherentes para el sistema, teniendo en cuenta el marco de referencia sobre buenas prácticas en esa esfera.**

#### **Recomendación 3**

**Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI deberían considerar la posibilidad de actualizar sus políticas de pasantías, teniendo en cuenta el proyecto de marco de referencia de la DCI sobre buenas prácticas respecto de los programas de pasantías, e identificar los parámetros que se incorporarán en las políticas de sus respectivas organizaciones.**

<sup>36</sup> Teniendo en cuenta el gran número de pasantes contratados en el sistema de las Naciones Unidas, el examen confirma que las organizaciones dependen en amplia medida de la presencia de los pasantes para apoyar su labor.

**Recomendación 4**

La Asamblea General debería pedir a la Secretaría de las Naciones Unidas que actualice el marco de recursos humanos a fin de incluir una categoría específica para los pasantes, que no deberían figurar en “Tipo I: personal proporcionado gratuitamente”, ya que esto facilitaría el examen de la introducción de planes de remuneración, e informar al respecto a la Asamblea General en su próximo período de sesiones en relación con el tema del programa relativo a los recursos humanos.

**Recomendación 5**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en la DCI deberían poner en marcha un mecanismo para hacer un seguimiento sistemático de la información relacionada con las pasantías, entre otras cosas sobre el género, el país de origen, la universidad en la que se obtuvo la máxima titulación académica, la duración de la pasantía para cada pasante contratado, y los gastos conexos (directos e indirectos) que genera el programa de pasantías. Se debería presentar un informe a los órganos rectores y/o legislativos de las organizaciones en sus siguientes períodos de sesiones.

**Recomendación 6**

Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían considerar la posibilidad de aprobar el establecimiento de fondos fiduciarios *ad hoc* de donantes múltiples para recibir las contribuciones voluntarias prometidas que sirvan de apoyo a los planes de pasantías, y pedir a los jefes ejecutivos que presenten para su examen propuestas de otros mecanismos innovadores adecuados a efectos de la recepción de contribuciones voluntarias, sin condiciones vinculantes respecto de los criterios de selección.

**Recomendación 7**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer un mecanismo de colaboración entre los servicios de información pública de las organizaciones y los representantes permanentes de los Estados Miembros para facilitar las actividades de divulgación a sus capitales en todo el mundo, a fin de atraer a jóvenes candidatos a pasantías con diversas formaciones académicas de todas las entidades educativas reconocidas, sobre la base de la publicación *World Guide to Higher Education* de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

## Anexo I.A.

### Elementos básicos de los programas de pasantías en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección (abril de 2018)

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
Naciones Unidas	ST/AI/2014/1 (instrucción administrativa sobre el programa de pasantías de las Naciones Unidas)	2 a 6 meses	15 193	No	Sí	Los pasantes no pueden presentar candidaturas ni ser nombrados para ningún puesto del Cuadro Orgánico y categorías superiores o las categorías FS-6 o FS-7 en el Servicio móvil durante el período de la pasantía y los seis meses inmediatamente posteriores a su conclusión.	<a href="https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=IP">https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=IP</a>
UNCTAD		2 a 6 meses	380				<a href="http://unctad.org/en/Pages/About%20UNCTAD/Internship-Programme.aspx">http://unctad.org/en/Pages/About%20UNCTAD/Internship-Programme.aspx</a>
PNUMA <sup>b</sup>		3 a 6 meses	978				<a href="http://www.unon.org/content/internship-programme">http://www.unon.org/content/internship-programme</a>
ONU-Hábitat		2 a 6 meses	No disponible				<a href="http://uni.unhabitat.org/internships">http://uni.unhabitat.org/internships</a>
ONU-Mujeres		2 a 6 meses	375				<a href="http://www.unwomen.org/en/about-us/employment/internship-programme">http://www.unwomen.org/en/about-us/employment/internship-programme</a>
ONUSIDA	Política y Directrices en materia de Desarrollo y Desempeño del Personal	6 semanas a 3 meses (prórroga excepcional de hasta 3 meses)	713	No	Sí	3 meses	<a href="http://www.unaids.org/en/aboutun/aids/vacanciesandtenders/vacancies">http://www.unaids.org/en/aboutun/aids/vacanciesandtenders/vacancies</a>
CCI	ITC/AI/2016/04 (instrucción administrativa sobre el programa de pasantías del CCI)	2 a 6 meses	669	No	No		<a href="http://www.intracen.org/itc/itc-careers/career-options/internship-programme">www.intracen.org/itc/itc-careers/career-options/internship-programme</a>

<sup>a</sup> Véase en el anexo III las dimensiones del programa, por año.

<sup>b</sup> La respuesta al cuestionario indica una duración mínima de tres meses para las pasantías del PNUMA.

<sup>c</sup> Sobre la base de la recomendación 7 del documento JIU/NOTE/2009/2, ONU-Mujeres no aplica el requisito de interrupción obligatoria del servicio a los antiguos pasantes que ya tienen título universitario y presentan candidaturas a puestos distintos de los del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Sin embargo, los pasantes en activo no pueden presentar candidaturas ni ser nombrados para ningún puesto durante el período de la pasantía, que no podrá reducirse a tales efectos.

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
<b>PNUD</b>	Política de pasantías del PNUD (diciembre de 2015). Los pasantes también están sujetos a lo dispuesto en ST/SGB/2002/9	6 semanas a 6 meses	No se dispone de datos debido a la gestión descentralizada del programa de pasantías	No	No	No hay interrupción obligatoria; sin embargo, los pasantes no pueden presentar candidaturas ni ser nombrados durante el período de la pasantía.	<a href="http://www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/types-of-opportunities/internships.html">www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/types-of-opportunities/internships.html</a>
<b>UNFPA<sup>d</sup></b>	Política actual en vigor desde abril de 2018: política del UNFPA en materia de pasantías, de 1 de enero de 2007; Policies and Procedures Manual: Human Resources Personnel of UNFPA – Internships	2 a 6 meses	428	No	Sí	3 meses	<a href="http://www.unfpa.org/jobs/internship-programme-unfpa-headquarters-new-york">http://www.unfpa.org/jobs/internship-programme-unfpa-headquarters-new-york</a>
	<u>Reforma en curso del programa de pasantías.</u> En enero de 2018, la Junta Ejecutiva aprobó la idea de introducir un estipendio para los pasantes.	Normalmente 2 meses; no más de 6 meses		Sí	Sí	3 meses	

<sup>d</sup> En enero de 2018, la Junta Ejecutiva del UNFPA aprobó en principio la introducción de algún tipo de remuneración para los pasantes. Como resultado, la política que se estaba elaborando, que preveía un programa no remunerado, se revisará para introducir un elemento de remuneración. Se seguirá aplicando la política de 2007 hasta que se ultime y apruebe oficialmente la nueva política.

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
ACNUR	<u>Política antigua</u> (vigente en marzo de 2018 hasta el 31 de mayo de 2018): Pasantía en el ACNUR (IOM/012-FOM/012/2013/Corr.1)	2 a 6 meses	No se dispone de datos debido a la gestión descentralizada del programa de pasantías	No	Sin interrupción en la continuidad del servicio como contratista particular; interrupción del servicio obligatoria para los puestos en el ACNUR	6 meses	<a href="http://www.unhcr.org/internships.html">http://www.unhcr.org/internships.html</a>
	<u>Nueva política</u> (promulgada el 6 de febrero de 2018 y aplicable desde el 1 de junio de 2018): UNHCR/AI/2018/3 (instrucción administrativa sobre pasantías en el ACNUR)	2 a 6 meses	No se dispone de datos debido a la gestión descentralizada del programa de pasantías	Sí 10% de las dietas en el lugar de destino sobre la base de 30 días civiles. El estipendio no debe exceder del equivalente a 1.000 dólares de los Estados Unidos mensuales <sup>e</sup>	Sin interrupción en la continuidad del servicio; se puede contratar a un antiguo pasante en el marco de cualquier plan sin interrupción en el servicio.  Interrupción del servicio obligatoria para los puestos en el ACNUR.	6 meses (para los puestos en el ACNUR)	

<sup>e</sup> Esto permitirá que las divisiones y operaciones del ACNUR en las que colaboran pasantes incluyan en sus presupuestos prestaciones para cubrir las comidas y el transporte local a partir del 1 de junio de 2018.

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
UNICEF	Procedimiento del UNICEF sobre el programa de pasantías (DHR/PROCEDURE/2017/008)	6 a 26 semanas	No se dispone de datos debido a la gestión descentralizada del programa de pasantías	<p><b>Sí</b></p> <p>1.500 dólares de los Estados Unidos o el 65% del sueldo mensual neto para el grado G1 local en la sede, si esa cifra es más baja; en otras oficinas, hasta el 65% del sueldo mensual neto para el grado G1 local.</p> <p>El estipendio se prorratea en las pasantías a tiempo parcial.</p> <p>Cuando son necesarios viajes, se pueden reembolsar hasta 1.000 dólares de los Estados Unidos</p>	Sí	Para los nombramientos de plazo fijo, 1 día. Para los nombramientos temporales, 31 días.	<a href="https://www.unicef.org/about/employ/index_internship.html">https://www.unicef.org/about/employ/index_internship.html</a>
UNOPS	AI/PCPG/2014/01, instrucción administrativa de 4 de junio de 2015	4 semanas a 12 meses (se desalientan las pasantías en lugares de destino no aptos para familias, aunque pueden autorizarse para un	370	<p><b>Sí</b></p> <p>Hasta el 10% de las dietas reducidas (después de los primeros 60 días), multiplicado por 30.</p>	No		<a href="https://www.unops.org/english/Opportunities/job-opportunities/what-we-offer/Pages/Internships-and-volunteering.aspx">https://www.unops.org/english/Opportunities/job-opportunities/what-we-offer/Pages/Internships-and-volunteering.aspx</a>

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
		período máximo de 3 meses)		Cuando es necesario viajar, suma fija de 500 dólares de los Estados Unidos			
<b>OOPS</b>	El programa de pasantes/voluntarios del organismo se describe en su Circular núm. 04/2010 para el Personal de Servicios Generales	3 a 6 meses	No se dispone de datos debido a la gestión descentralizada del programa de pasantías	<b>No</b>	No		<a href="https://www.unrwa.org/careers/internships">https://www.unrwa.org/careers/internships</a>
<b>PMA</b>	Manual de recursos humanos, secc. III.4 (Pasantes)	2 a 8 meses	907	<b>Sí</b> 14% de las dietas en el lugar de destino, con un límite de 1.000 dólares de los Estados Unidos El estipendio mensual se prorratea en las pasantías a tiempo parcial.  <b>Se sufragan los gastos de viaje de los nacionales de países en desarrollo que cursan estudios en su país de origen.</b>	Sí	Un mes	<a href="http://www1.wfp.org/careers/internships">http://www1.wfp.org/careers/internships</a>

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
<b>FAO</b>	<i>(Programa en proceso de reforma: se desconocen las nuevas condiciones)</i> Política sobre programas de pasantías	3 a 11 meses	1 746	<b>Sí</b> Hasta el equivalente de 700 dólares de los Estados Unidos (10% de las dietas después de los primeros 60 días, según se establecen en cada lugar de destino)	No		<a href="http://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/internship-programme/en">http://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/internship-programme/en</a>
<b>OIEA</b>	AM. II/11, V (manual administrativo interno del OIEA), publicado el 29 de enero de 2016	3 a 12 meses También se acepta un mínimo de 1 mes con carácter excepcional.	1 655	<b>Sí</b> 500 euros para los pasantes sin apoyo financiero de una institución, universidad u otra fuente. Se ofrecen otros 500 euros adicionales a los pasantes que paguen su propio alojamiento a un tercero que no sea una familia.	Sí	6 meses de interrupción obligatoria en el servicio para las consultorías y los puestos no anunciados	<a href="https://www.iaea.org/about/employment/internships">https://www.iaea.org/about/employment/internships</a>
<b>OACI</b>	Instrucciones administrativas para el programa de pasantías de la OACI, febrero de 2018	2 a 6 meses. La duración máxima puede prorrogarse hasta 12 meses en el caso de los acuerdos de asociación con	267	No	Sí	Los pasantes no pueden presentar candidaturas ni ser nombrados para ningún puesto en la secretaría de la OACI, o ser contratados para cualquier otro empleo remunerado en la OACI,	<a href="https://careers-new.icao.int/web/icao/internship">https://careers-new.icao.int/web/icao/internship</a>

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
		universidades e instituciones académicas.				durante los seis meses inmediatamente posteriores a la fecha de finalización de la pasantía.	
<b>OIT</b>	Directiva de la Oficina IGDS núm. 249 (Versión 3), de 20 de diciembre de 2016, relativa a la política de pasantías de la OIT	3 a 6 meses	1 695	<b>Sí</b> 2.200 francos suizos mensuales + 45 francos suizos como contribución mensual para sufragar los gastos de seguro médico de los pasantes	No		<a href="http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm">http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm</a>
<b>OMI</b>	Condiciones y procedimientos aplicables al programa de pasantías de investigación de la OMI	2 semanas-3 meses	444	<b>No</b>	Sí	Los pasantes en investigación pueden presentar candidaturas y ser tenidos en cuenta para su posterior empleo por la organización como externos. Aunque no se requiere período de “espera”, el pasante debe haber completado sus estudios de grado antes de presentar la solicitud.	<a href="http://www.imo.org/en/About/Careers">http://www.imo.org/en/About/Careers</a>
	Condiciones y procedimientos aplicables al programa de servicios externos de la OMI	En general, los estudiantes no deben prestar servicios externos durante más de un mandato/	4 (en 2017)		No	Los estudiantes externos pueden presentar candidaturas y ser tenidos en cuenta para su posterior empleo por la organización, una vez cumplidos los requisitos	

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
		semestre/ trimestre				académicos pertinentes para acceder a la pasantía.	
<b>UIT</b>	ITU Internship Programme: Objectives, Procedures and Guidelines	2 semanas a 3 meses, prorrogables hasta 6 meses en cualquier período de 12 meses	777	No	Sí	6 meses	<a href="http://www.itu.int/en/careers/Pages/Internship.aspx">http://www.itu.int/en/careers/Pages/Internship.aspx</a>
<b>UNESCO</b>	Política de pasantías de la UNESCO (diciembre de 2009), secc. 15.6	2 a 6 meses	4 511	No	No		<a href="https://en.unesco.org/careers/internships">https://en.unesco.org/careers/internships</a>
<b>ONUDI</b>	Instrucción administrativa sobre los programas de pasantías de la ONUDI (UNIDO/AI/2016/4)	3 a 6 meses. Excepcionalmente, las pasantías podrán reducirse a solo 1 mes o ampliarse hasta un máximo de 12 meses, si el departamento de recursos humanos lo autoriza como es debido	906	No	Sí	2 meses	<a href="https://www.unido.org/resources/employment/internship">https://www.unido.org/resources/employment/internship</a>
<b>OMT</b>	Circular interna	1 a 6 meses, renovables hasta 12 meses	283	Sí 400 euros	Sí	Si se exime del período de “espera” de 3 meses, es obligatoria una interrupción de la continuidad del servicio de al menos 7 días.	<a href="http://www2.unwto.org/about/employment">http://www2.unwto.org/about/employment</a>

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa <sup>a</sup> 2009-2017 (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
<b>UPU</b>	Instrucción administrativa núm. 33, de 1 de julio de 2012, sobre la formación en prácticas y la contratación de pasantes	2 a 6 meses	42	<b>Sí</b> 1.000, 1.500 o 2.000 francos suizos, según el lugar de residencia del pasante	Sí	6 meses para los pasantes	<a href="http://www.upu.int/en/resources/vacancies/internships.html">http://www.upu.int/en/resources/vacancies/internships.html</a>
<b>OMS</b>	Manual electrónico de la OPS/OMS, secc. III.16.4 (Pasantías y voluntarios)	La pasantía en la OMS no dura menos de 6 semanas ni más de 6 meses	5 195	<b>No</b>	Sí	3 meses	<a href="http://www.who.int/careers/en">http://www.who.int/careers/en</a>
<b>OMPI</b>	Instrucción administrativa núm. 31/2013, de 28 de junio de 2013, relativa a la política de pasantías en la OMPI	3 meses a 1 año, según la categoría	461	<b>Sí</b> Categoría I: 500 francos suizos si se han completado estudios de grado  Categoría II: 2.000 francos suizos si se cursan estudios de posgrado	Sí	2 meses para un nombramiento temporal o un contrato que no sea de funcionario	<a href="http://www.wipo.int/jobs/en/internships">http://www.wipo.int/jobs/en/internships</a>
<b>OMM</b>	Directrices para las pasantías en la OMM, cap. 4 (Instrucciones permanentes)	3 a 12 meses	121	<b>No</b>	Sí	6 meses	No disponible

*Fuente:* Elaborado por la DCI sobre la base de las respuestas a los cuestionarios, las entrevistas, los sitios web de las organizaciones y las políticas oficiales en materia de pasantías en las organizaciones entrevistadas (abril de 2018).

## Anexo I.B.

### Elementos básicos de los programas de pasantías en organizaciones internacionales distintas de las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa, por año (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
FIDA	Programa de pasantías del FIDA	6 meses		<p><b>Sí</b></p> <p>Prestación mensual basada en un porcentaje de las dietas diarias de enero en el lugar de destino asignado</p> <p>Programa de pasantías ordinario: 7% de las dietas</p> <p>Programa de pasantías ampliado: 14% de las dietas</p> <p>El programa de pasantías ampliado tiene por objeto mejorar la distribución geográfica. Incluye una prestación por viajes y alojamiento.</p>	Sí	6 meses	<a href="https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme">https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme</a>

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa, por año (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
<b>OIM</b>	Programa de pasantías de la OIM	2 a 6 meses en general, pero posible hasta 9 meses	568 (en 2017), de los cuales 104 en la sede y 464 en otras oficinas en todo el mundo.	<b>Sí</b> Estipendio de 689 a 1.953 francos suizos en la sede de la OIM en Ginebra (cifras de 2018). En otros lugares, depende del porcentaje de las dietas en el destino en cuestión, el nivel académico del candidato y el lugar de residencia.	No		<a href="https://www.iom.int/internships-iom">https://www.iom.int/internships-iom</a>
<b>Banco Mundial</b>	Programa de pasantías del Banco Mundial	1 a 4 meses	Aproximadamente 150 a 200	<b>Sí</b> 20 a 29 dólares de los Estados Unidos (monto neto por hora) o 26 a 37 dólares de los Estados Unidos (monto bruto por hora)			<a href="http://www.worldbank.org/en/about/careers/programs-and-internships">http://www.worldbank.org/en/about/careers/programs-and-internships</a>
<b>FMI</b>	Programa de pasantías del Fondo Monetario Internacional	10 a 12 semanas	Aproximadamente 50	<b>Sí</b> 3.000 dólares de los Estados Unidos			<a href="https://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm">https://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm</a>
<b>BID</b>	Programas de pasantías del BID	2 meses	Aproximadamente 40	<b>Sí</b> Programa subalterno (nivel de licenciatura): 2.745 dólares de los Estados Unidos. Programa ordinario (nivel de maestría): 3.200 dólares de los Estados Unidos. Diversos candidatos disponen de un programa especial.	No		<a href="https://jobs.iadb.org/en/students-recent-graduates">https://jobs.iadb.org/en/students-recent-graduates</a>

Organización	Marco administrativo	Duración de la pasantía	Dimensiones del programa, por año (número de pasantes)	Estipendio No/Sí (monto)	Restricciones en el empleo posterior		Sitio web
					Sí/No	Interrupción de la continuidad del servicio	
<b>OEA</b>	Programas de pasantías de la OEA	10 a 12 semanas	Un promedio de 280 pasantes por año, en la sede y en las oficinas en los países miembros de la OEA.  Promedio de 60 a 80 sesiones por grupo en primavera, verano e invierno.	<b>No</b>	Sí	Los pasantes no pueden ser contratados durante el período de la pasantía. Para ser voluntario después de la pasantía, el pasante debe esperar al menos tres meses.	<a href="http://www.oas.org/en/saf/dhr/internships/">http://www.oas.org/en/saf/dhr/internships/</a>
<b>OPS</b>	Programa de pasantías de la OPS	2 a 6 meses		<b>No<sup>a</sup></b>			<a href="http://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245">http://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245</a>
<b>OCDE</b>	Programa de pasantías de la OCDE	1 a 6 meses (renovable por otros 6 meses hasta un total de 12 meses)	No hay un límite establecido para el número de pasantes; en promedio, 450 pasantes por año	<b>Sí</b> 702 euros mensuales	No (a menos que el pasante proceda de un país que no es miembro de la OCDE)		<a href="http://www.oecd.org/careers/internshipprogramme.htm">http://www.oecd.org/careers/internshipprogramme.htm</a>

*Fuente:* Elaborado por la DCI sobre la base de las respuestas a los cuestionarios, las entrevistas, los sitios web de las organizaciones y las políticas oficiales en materia de pasantías en las organizaciones entrevistadas (abril de 2018).

<sup>a</sup> En abril de 2018, la OPS tenía prevista una reforma de su programa de pasantías que podía dar lugar a la introducción de una remuneración para los pasantes.

## Anexo II

### Crterios de admisibilidad para la seleccin de pasantes en las organizaciones participantes en la Dependencia Comn de Inspeccin

ORGANIZACIN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>Requisitos acadmicos</b>	
<b>Naciones Unidas</b> <b>UNCTAD</b> <b>PNUMA</b> <b>ONU-Hbitat</b> <b>ONU-Mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento de presentar la solicitud, los candidatos al programa de pasantías de las Naciones Unidas deben cumplir uno de los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculados en un programa de posgrado (segundo nivel de enseanza universitaria, equivalente o superior)</li> <li>• Estar matriculados en el ltimo ao acadmico de un programa universitario de primer grado (nivel mnimo de licenciatura o equivalente)</li> <li>• Disponer de un ttulo universitario y, en caso de ser seleccionados, iniciar la pasantía en el plazo de un ao una vez obtenido</li> </ul> </li> </ul>
<b>ONUSIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los pasantes deben ser estudiantes inscritos en un programa universitario en una institucin reconocida de enseanza postsecundaria. Aunque se recomienda que cursen un grado de maestría o superior, tambin se puede tener en cuenta a los pasantes que trabajan en su licenciatura si poseen la base necesaria de conocimientos y aptitudes</li> </ul>
<b>CCI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El CCI puede aceptar solicitudes para su programa de pasantías a condicin de que los candidatos cumplan una de las siguientes condiciones en el momento de presentarlas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculados en el segundo o ltimo ao acadmico de un programa universitario de primer grado (nivel mnimo de licenciatura o equivalente)</li> <li>• Estar matriculados en un programa de posgrado (segundo nivel de enseanza universitaria, equivalente o superior)</li> <li>• Disponer de un ttulo universitario y, en caso de ser seleccionados, iniciar la pasantía en el plazo de un ao una vez obtenido</li> </ul> </li> </ul>
<b>PNUD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento de presentar la solicitud, los candidatos al programa de pasantías del PNUD deben cumplir uno de los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculados en un programa de posgrado (segundo nivel de enseanza universitaria, equivalente o superior)</li> <li>• Estar matriculados en el ltimo ao acadmico de un programa universitario de primer grado (nivel mnimo de licenciatura o equivalente)</li> <li>• Disponer de un ttulo universitario y, en caso de ser seleccionados, iniciar la pasantía en el plazo de un ao una vez obtenido</li> </ul> </li> </ul>

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>UNFPA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los antecedentes de todo candidato a una pasantía deben ajustarse a los requisitos siguientes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursar o haber completado un programa universitario o un programa educativo equivalente</li> <li>• Tener interés en la esfera del desarrollo</li> </ul> </li> </ul>
<b>ACNUR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los pasantes deben cumplir los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de una licenciatura reciente, es decir, haber finalizado sus estudios en el plazo máximo de un año antes de que se les ofrezca la pasantía en el ACNUR, o cursar un programa de grado o posgrado en una universidad o centro de enseñanza superior acreditado por la UNESCO</li> <li>• Haber completado al menos dos años de estudios universitarios en una esfera pertinente o de interés para la labor de la organización</li> </ul> </li> </ul>
<b>UNICEF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con arreglo a la política actual, para acceder a una pasantía en el UNICEF los solicitantes deben haber cumplido 18 años y estar matriculados en un programa de grado en una escuela universitaria o facultad, o haber obtenido una licenciatura recientemente (es decir, en los dos últimos años)</li> </ul>
<b>UNOPS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben estar inscritos en un programa universitario de licenciatura, maestría o doctorado (o equivalente), o haber obtenido su licenciatura en los tres años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de la pasantía</li> </ul>
<b>OOPS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pueden emplearse pasantes/voluntarios con un nivel mínimo de educación secundaria</li> </ul>
<b>PMA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben cumplir al menos uno de los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculados en un programa de grado (por ejemplo, licenciatura) de una universidad reconocida, y haber completado al menos dos años del programa; los candidatos deben haber asistido a clase en los últimos 12 meses</li> <li>• Estar matriculados en un programa de posgrado (por ejemplo, maestría) de una universidad reconocida y haber asistido a clase en los últimos 12 meses</li> <li>• Haber finalizado un programa de grado o posgrado (en los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud al programa de pasantías) en una universidad reconocida, y haber asistido a clase en los últimos 12 meses de sus estudios universitarios</li> </ul> </li> </ul>
<b>FAO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento de presentar su solicitud, los pasantes deben estar inscritos en un programa de grado o posgrado de una institución docente reconocida (es decir, que figure en la base de datos de la Asociación Internacional de Universidades/UNESCO), o haber obtenido la licenciatura recientemente</li> <li>- Los solicitantes que cursen sus estudios en un país donde la enseñanza superior no conste de un primer y un segundo ciclo deben haber completado al menos tres años de estudios a tiempo completo con miras a la obtención de un título universitario</li> <li>- Los candidatos deben estar especializados en un ámbito pertinente a la labor y la misión de la FAO</li> </ul>
<b>OIEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben haber completado al menos tres años de estudios a tiempo completo en una universidad o institución equivalente, con miras a la obtención de un título de primer grado</li> <li>- Se pueden presentar las solicitudes hasta un año después de haber obtenido la licenciatura, la maestría o el doctorado; las solicitudes que se presenten más tarde no se tendrán en cuenta</li> <li>- Los pasantes se seleccionan entre los candidatos cuyas disciplinas son pertinentes a la labor del organismo</li> </ul>

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>OACI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento de presentar la solicitud, los candidatos a las pasantías de la OACI deben haber completado o estar matriculados en un programa de estudios de posgrado (segundo nivel de enseñanza universitaria o superior)</li> <li>- Los solicitantes que cursen sus estudios en países donde la enseñanza superior no conste de un primer y un segundo ciclo deben haber completado al menos cuatro años de estudios a tiempo completo en una institución universitaria o equivalente con miras a la obtención de un título</li> <li>- De forma excepcional, una oficina puede proponer pasantías para estudiantes matriculados en el último año académico de un programa universitario de primer grado (nivel mínimo de licenciatura o equivalente)</li> <li>- Excepcionalmente, durante períodos de máxima carga de trabajo, se puede aceptar la matrícula en un programa universitario de posgrado como requisito mínimo en pasantías breves para prestar servicios de apoyo a programas y/o servicios administrativos</li> </ul>
<b>OIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben estar matriculados en el último año de sus estudios de posgrado (maestría o equivalente) o en un programa de grado superior pertinente a la labor de la OIT, o haber completado dicho programa el año anterior a la fecha de presentación de la solicitud</li> </ul>
<b>OMI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El programa de pasantías está especialmente diseñado para estudiantes que investiguen sobre las actividades de la organización con el propósito de redactar su tesis o promover una investigación académica</li> <li>- Se otorga prioridad a los estudiantes con formación académica en los ámbitos de la navegación, el medio marino y el derecho ambiental y marítimo internacional, que hayan obtenido un título universitario y cursen estudios de maestría o doctorado</li> <li>- En el marco del programa de servicios externos, uno de los requisitos para obtener la titulación en la universidad donde está matriculado el estudiante debe ser la opción obligatoria u optativa de realizar prácticas. El estudiante debe estar matriculado en un programa de grado sobre la labor de la OMI o su secretaría (por ejemplo, derecho, ingeniería, relaciones internacionales, gestión, finanzas e idiomas)</li> </ul>
<b>UIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben estar matriculados en un programa de grado o posgrado/o haber obtenido recientemente una licenciatura (en los últimos seis meses)</li> </ul>
<b>UNESCO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el momento de presentar la solicitud, los estudiantes deben estar matriculados en un programa de grado o posgrado en una universidad o institución equivalente</li> <li>- En el momento de presentar la solicitud, las personas que cursen sus estudios en países donde la enseñanza superior no conste de un primer y un segundo ciclo deben haber completado al menos tres años de estudios a tiempo completo en una institución universitaria o equivalente con miras a la obtención de un título</li> <li>- Los solicitantes deben realizar sus estudios en temas relacionados con las esferas de competencia de la UNESCO (educación, ciencias, cultura, comunicación y ciencias sociales) o en otros ámbitos que apoyen su labor, como derecho, recursos humanos, administración y relaciones internacionales</li> <li>- Los solicitantes deben tener un buen historial, avalado por certificados o documentos oficiales recientes de la institución universitaria en cuestión</li> <li>- Los candidatos a pasantías con tareas asignadas de secretaría/auxiliar o técnicas/profesionales deben estar matriculados en una escuela de secretariado (escuela de secretariado bilingüe para los candidatos en la sede) o en una institución especializada de carácter técnico/profesional, y deben cursar el último año de sus estudios</li> </ul>

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>ONUUDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben cumplir uno de los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculados en un programa universitario de primer nivel en el momento de presentar la solicitud</li> <li>• Haber obtenido un título universitario de primer grado y estar matriculados en un programa de nivel avanzado (segundo nivel de enseñanza universitaria o superior) en el momento de presentar la solicitud.</li> <li>• Haber obtenido un título universitario de primer o segundo nivel y tener el patrocinio de una institución como parte de su programa de desarrollo o académico.</li> <li>• Disponer de un título universitario de segundo nivel y, en caso de ser seleccionados, iniciar la pasantía en el plazo de un año una vez obtenido.</li> </ul> </li> </ul>
<b>OMT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estudiantes deben estar matriculados en un programa universitario o haber obtenido recientemente una licenciatura</li> </ul>
<b>UPU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para solicitar una pasantía, es preciso cumplir uno de los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculado en una institución de formación profesional y realizar prácticas o un curso de aprendizaje en la esfera elegida a fin de completar el programa de capacitación y obtener un diploma</li> <li>• Estar matriculado en una universidad u otra institución de enseñanza superior y cursar o estar a punto de finalizar los estudios en cuestión</li> <li>• Haber obtenido la titulación recientemente (en los dos últimos semestres)</li> <li>• Realizar la tesis de doctorado sobre un determinado tema mediante un acuerdo tripartito concertado entre la universidad, la Oficina Internacional de la UPU y el alumno</li> </ul> </li> </ul>
<b>OMS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben cumplir los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar matriculados en una institución universitaria o equivalente con miras a obtener un título oficial (los solicitantes que ya lo han obtenido también pueden acceder siempre que inicien la pasantía en los seis meses siguientes)</li> <li>• Haber completado tres años de estudios a tiempo completo en una institución universitaria o equivalente antes de iniciar la pasantía</li> </ul> </li> </ul>
<b>OMPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben haber completado estudios de grado o superiores</li> <li>- Los licenciados tienen derecho a solicitar una pasantía no más de dos años después de haber completado sus estudios más recientes de grado o posgrado</li> </ul>
<b>OMM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben tener un título universitario, preferiblemente relacionado con una de las esferas de trabajo de la OMM</li> </ul>
<b>Conocimiento de idiomas</b>	
<b>Naciones Unidas</b> <b>UNCTAD</b> <b>PNUMA</b> <b>ONU-Hábitat</b> <b>ONU-Mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben dominar el inglés u otro idioma oficial de las Naciones Unidas que se utilice en el lugar de destino de la pasantía. El conocimiento de otro idioma oficial de las Naciones Unidas (es decir, árabe, chino, español, francés y/o ruso) se considerará una ventaja.</li> </ul>
<b>CCI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben tener buenos conocimientos de inglés o francés.</li> </ul>
<b>ONUSIDA, OMS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben expresarse con facilidad en el idioma de trabajo de la oficina asignada.</li> </ul>
<b>UNFPA, PMA</b> <b>OMT, OMM, OIEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben dominar el inglés hablado y escrito; la expresión fluida en uno de los demás idiomas oficiales de las Naciones Unidas se considerará una ventaja.</li> </ul>

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
UNICEF, OIT	- El solicitante debe dominar al menos uno de los idiomas de trabajo de la organización, a saber, español, francés o inglés, y expresarse con facilidad en el idioma de trabajo de la oficina en la que va a colaborar
UNOPS	- Dominio de al menos uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Es deseable el conocimiento de un segundo idioma oficial
UIT	- Los solicitantes deben poder expresarse con facilidad en al menos uno de los seis idiomas oficiales de la organización, a saber, árabe, chino, español, francés, inglés o ruso
FAO	- Los solicitantes deben tener buenos conocimientos de al menos uno de los idiomas oficiales de la FAO (árabe, chino, español, francés, inglés o ruso). El conocimiento de un segundo idioma oficial de la FAO se considerará una ventaja. Como prueba del nivel de conocimientos de los idiomas requeridos en la solicitud en línea, solo se aceptarán los certificados de competencia lingüística de proveedores externos acreditados por las Naciones Unidas y/o los resultados de los exámenes de idiomas aceptados por la FAO (Examen de Competencia Lingüística, examen internacional ILE, o recursos lingüísticos y tecnología)
UNESCO	- Los solicitantes deben tener dominio (oral o escrito) de al menos uno de los idiomas de trabajo de la UNESCO (francés e inglés). El conocimiento práctico de la otra lengua se considerará una ventaja, y puede ser un requisito para los candidatos a pasantías con tareas asignadas de secretaría/auxiliar en la sede
OMPI	- Los solicitantes deben tener muy buenos conocimientos de inglés y/o francés. Se considerará una ventaja el conocimiento de cualquiera de los siguientes idiomas de trabajo de la OMPI: alemán, árabe, chino, coreano, español, japonés, portugués o ruso
<b>Restricciones familiares</b>	
Naciones Unidas UNCTAD PNUMA ONU-Mujeres	- Toda persona que sea hijo/a o hermano/a de un miembro del personal no puede presentar una solicitud para realizar una pasantía en las Naciones Unidas. El solicitante que tenga cualquier otra relación de parentesco con un miembro del personal puede ser contratado como pasante siempre que no se le destine a la misma dependencia de trabajo o se le mantenga bajo su supervisión directa o indirecta - Se define al “hijo” como: a) el hijo o la hija de un miembro del personal; b) el hijo o la hija del cónyuge de un miembro del personal (hijastro(a); c) el cónyuge del hijo o la hija de un miembro del personal o del cónyuge de este (hijo(a) político(a)). Por “hermano” se entiende el hijo o la hija de uno o ambos progenitores de un miembro del personal y el hijo o la hija del cónyuge de un progenitor de un miembro del personal (es decir, los hermanastros)
ONUSIDA	- Los familiares de miembros del personal del ONUSIDA no son admisibles para realizar pasantías
CCI	- Toda persona que sea hijo(a) o hermano(a) de un miembro del personal no puede presentar una solicitud para realizar una pasantía en las Naciones Unidas. El solicitante que tenga cualquier otra relación de parentesco con un miembro del personal puede ser contratado como pasante siempre que no se le destine a la misma dependencia de trabajo o se le mantenga bajo su supervisión directa o indirecta - Se define al “hijo” como: a) el hijo o la hija de un miembro del personal; b) el hijo o la hija del cónyuge de un miembro del personal (hijastro(a)); c) el cónyuge del hijo o la hija de un miembro del personal o del cónyuge de este (hijo(a) político(a)). Por “hermano” se entiende el hijo o la hija de uno o ambos progenitores de un miembro del personal y el hijo o la hija del cónyuge de un progenitor de un miembro del personal (es decir, los hermanastros)

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>PNUD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toda persona que sea hijo/hija o hermano/hermana de un miembro del personal no puede presentar una solicitud para realizar una pasantía en las Naciones Unidas. El solicitante que tenga cualquier otra relación de parentesco con un miembro del personal puede ser contratado como pasante siempre que no se le destine a la misma dependencia de trabajo o se le mantenga bajo su supervisión directa o indirecta</li> <li>- Se define al “hijo” como: a) el hijo o la hija de un miembro del personal; b) el hijo o la hija del cónyuge de un miembro del personal (hijastro(a)); c) el cónyuge del hijo o la hija de un miembro del personal o del cónyuge de este (hijo(a) político(a)). Por “hermano” se entiende el hijo o la hija de uno o ambos progenitores de un miembro del personal y el hijo o la hija del cónyuge de un progenitor de un miembro del personal (es decir, los hermanastros)</li> </ul>
<b>UNOPS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los padres, las madres, los hijos, las hijas, los hermanos o las hermanas de funcionarios de la UNOPS no pueden presentar solicitudes a pasantías</li> <li>- A fin de apoyar la movilidad profesional, se permite a los cónyuges de los miembros del personal de la UNOPS acceder a las pasantías siempre que no obtengan un trato preferente debido a esa relación de parentesco, cumplan todos los requisitos de admisibilidad, no se les destine a la misma dependencia que el funcionario en cuestión, y el cónyuge y el pasante no se encuentren en el mismo nivel de jerarquía</li> </ul>
<b>PMA</b> <b>OIT</b> <b>UPU</b> <b>OMS</b> <b>OMM</b> <b>ACNUR<sup>a</sup></b> <b>UNICEF<sup>b</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los padres, las madres, los hijos, las hijas, los hermanos o las hermanas de funcionarios de la organización no pueden presentar solicitudes a pasantías</li> </ul>
<b>OMPI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas cuyo padre, madre, hermano o hermana es funcionario de la OMPI no tienen derecho a presentar solicitudes a pasantías. Las personas cuyo cónyuge sea funcionario de la OMPI pueden acceder al programa de pasantías a condición de que cumplan todos los requisitos profesionales para el puesto al que optan y no sean objeto de trato preferente debido al parentesco con el funcionario en cuestión</li> <li>- Un pasante no puede prestar servicio en un puesto superior o subordinado, en la vía jerárquica, al del cónyuge</li> <li>- Ni el funcionario ni el pasante pueden participar en el proceso de adopción o revisión de decisiones administrativas que afecten la selección, la situación o las prestaciones de su cónyuge</li> </ul>
<b>FAO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los padres, las madres, los hijos, las hijas, los hermanos o las hermanas de funcionarios no pueden presentar solicitudes a pasantías. La admisibilidad de un posible candidato que sea cónyuge de un funcionario o no funcionario está sujeta a los mismos procedimientos de autorización que los establecidos en la política de la organización con respecto al empleo de cónyuges</li> </ul>

<sup>a</sup> CNUR: Las restricciones familiares se aplican también a los titulares de nombramientos temporales y al personal asociado.

<sup>b</sup> UNICEF: El solicitante no debe tener parientes en el mismo nivel de jerarquía del que dependerá directamente.

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>OACI</b>	- Toda persona que sea hijo/hija o hermano/hermana de un miembro del personal no puede presentar una solicitud para realizar una pasantía en las Naciones Unidas. El solicitante que tenga cualquier otra relación de parentesco con un miembro del personal puede ser contratado como pasante siempre que no se le destine a la misma dependencia de trabajo o se le mantenga bajo su supervisión directa o indirecta
<b>OIEA</b>	- El número de pasantes hijos de funcionarios debe limitarse a un máximo de diez por año civil
<b>ONUDI</b>	- El número de hijos o familiares a cargo del personal de la ONUDI que se seleccionen como pasantes no excederá del 10% del número total de pasantes en un momento determinado. Estas personas no pueden realizar la pasantía en el departamento u oficina donde trabaja el funcionario en cuestión a fin de evitar cualquier supervisión por su parte
<b>OMT</b>	- Para obtener una remuneración regular, el pasante no debe ser hijo o cónyuge de un miembro del personal de la organización ni empleado de la Embajada con estatuto diplomático o consular en España
<b>Otras restricciones (edad, aptitudes específicas)</b>	
<b>Naciones Unidas</b> <b>UNCTAD</b> <b>PNUMA</b> <b>ONU-Mujeres</b> <b>UNFPA</b> <b>OIT</b> <b>UNESCO</b> <b>OMPI</b> <b>OMM</b> <b>OIEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los requisitos que deben cumplir los solicitantes son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos de informática en aplicaciones informáticas estándar</li> <li>• Interés demostrado en la labor de las Naciones Unidas y compromiso personal con los ideales de la Carta</li> <li>• Capacidad demostrada de interacción eficaz con personas de diferentes orígenes culturales y creencias, incluida la disposición tolerante respecto de opiniones y puntos de vista divergentes</li> </ul> </li> </ul>
<b>UNICEF</b>	- Los solicitantes deben demostrar un sólido rendimiento académico mediante documentos institucionales o universitarios recientes o, si no están disponibles, una carta de presentación de un supervisor académico.
<b>UNOPS</b> <b>OIT</b>	- No se requiere experiencia laboral previa; es muy conveniente disponer de algún conocimiento sobre los instrumentos relacionados con la esfera de la pasantía.
<b>OIEA</b> <b>OIT</b> <b>OMS</b>	- Los solicitantes no deben haber participado anteriormente en el programa de pasantías de la organización en cuestión.
<b>PMA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben estar en condiciones de viajar y trabajar en el lugar de destino de la pasantía.</li> <li>- El programa reconocerá la formación académica de los candidatos procedentes de instituciones certificadas por autoridades nacionales o internacionales competentes como la UNESCO o un ministerio de educación.</li> </ul>

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
<b>FAO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los candidatos deben tener edades comprendidas entre los 21 y 30 años</li> <li>- Deben ser nacionales de los Estados miembros de la FAO.</li> <li>- Deben tener estatus migratorio o de residencia en el país asignado.</li> </ul>
<b>OIEA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben tener al menos 20 años de edad</li> </ul>
<b>OIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay límite de edad para los solicitantes</li> <li>- Las personas sujetas a sanciones de las Naciones Unidas no pueden realizar pasantías en la OIT</li> </ul>
<b>OMI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El programa de pasantías no ofrece oportunidades de colaboración en la secretaría a efectos de obtener experiencia laboral o práctica, y no se tendrán en cuenta las solicitudes presentadas sobre esa base. Para ofrecer un trato justo a todos los solicitantes, el programa responde al orden de recepción de las solicitudes</li> <li>- La aceptación de la colaboración en la sede de la OMI está sujeta al entendimiento de que la estancia de los estudiantes no conlleva consecuencias financieras ni obligaciones o responsabilidades jurídicas para la organización. Las solicitudes deben ir acompañadas de un acuerdo escrito firmado por los propios pasantes y una carta del patrocinador (universidad o Gobierno)</li> <li>- Los pasantes externos están supervisados directamente por la división u oficina responsable. El supervisor debe ultimar y convenir en las condiciones del acuerdo</li> <li>- La aceptación de la colaboración en la sede de la OMI está sujeta al entendimiento de que la estancia de los estudiantes no conlleva consecuencias financieras ni obligaciones o responsabilidades jurídicas para la organización. Las solicitudes deben ir acompañadas de un acuerdo escrito firmado por el supervisor de la universidad del pasante y el supervisor de la OMI</li> </ul>
<b>UIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben cumplir los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber cumplido 18 años y no tener más de 30 (a excepción de los estudiantes de doctorado)</li> <li>• Ser ciudadano de un Estado miembro de la UIT</li> <li>• Presentar un certificado médico que avale el buen estado de salud</li> <li>• Estar en condiciones de obtener o disponer de un visado de entrada, o tener estatus migratorio o de residencia en el país asignado</li> <li>• Proporcionar a la UIT una propuesta escrita de colaboración, cuya validez será evaluada por la organización de conformidad con los términos y el mandato establecidos</li> <li>• Presentar el currículum</li> </ul> </li> <li>- Proporcionar una copia del certificado de graduación o la matrícula universitaria</li> </ul>
<b>ONUDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben tener de 21 a 35 años de edad</li> <li>- Se concederá prioridad a los nacionales de los Estados miembros de la ONUDI. Se prestará especial atención a los nacionales de Estados miembros de la ONUDI que no estén representados o estén insuficientemente representados en la organización, así como a las mujeres solicitantes</li> </ul>
<b>UPU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El pasante que provenga de una institución de formación profesional o técnica debe tener al menos 18 años al iniciar su pasantía</li> <li>- El pasante que provenga de una universidad u otra institución de enseñanza superior debe tener al menos 20 años al iniciar su pasantía</li> </ul>

ORGANIZACIÓN	CRITERIOS DE ADMISIBILIDAD
OMS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben cumplir los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener 20 años cumplidos en la fecha de la solicitud</li> <li>• Disponer de un pasaporte válido de un Estado miembro de la OMS (como norma general, y para evitar cuestiones de derecho internacional, en particular respecto de los Estados miembros y los Estados anfitriones, no se tendrá en cuenta a los candidatos sin pasaporte válido de un Estado miembro de la OMS)</li> </ul> </li> </ul>
OMM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los solicitantes deben cumplir los siguientes requisitos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener de 21 a 35 años de edad</li> <li>• Escasa experiencia profesional</li> </ul> </li> <li>- Los pasantes pueden participar en una única pasantía en la OMM</li> </ul>

*Fuente:* Elaborado por la DCI sobre la base de las respuestas al cuestionario y las políticas sobre pasantías de las organizaciones participantes: Naciones Unidas, PNUMA, UNCTAD, ONU-Hábitat y ONU-Mujeres, ST/AI/2014/1; Política y Directrices en materia de Desarrollo y Desempeño del Personal para la secretaría del ONUSIDA; CCI, ITC/AI/2016/04; Política de pasantías del PNUD (diciembre de 2015) (pasantes sujetos a lo establecido en el documento ST/SGB/2002/9); UNFPA, *Policies and Procedures Manual: Human Resources Personnel of UNFPA – Internships*; Pasantías en el ACNUR (IOM/012-FOM/012/2013/Corr.1) y UNHCR/AI/2018/3; UNICEF, DHR/PROCEDURE/2017/008; UNOPS, Instrucción administrativa AI/PCPG/2014/01, de 4 de junio de 2015; OOPS, Circular núm. 04/2010 dirigida al personal en general; PMA, Manual de recursos humanos, secc. III.4 (Pasantés); FAO, Política sobre programas de pasantías; OIEA, AM. II/11, V (manual administrativo interno del OIEA), publicado el 29 de enero de 2016; Instrucciones administrativas para el programa de pasantías de la OACI (febrero de 2018); Directiva de la Oficina IGDS núm. 249 (Versión 3), de 20 de diciembre de 2016, relativa a la política de pasantías de la OIT; OMI, condiciones y procedimientos aplicables al programa de pasantías de investigación de la OMI, y condiciones y procedimientos aplicables al programa de servicios externos de la OMI; *ITU Internship Programme: Objectives, Procedures and Guidelines*; Política de pasantía de la UNESCO (diciembre de 2009), secc. 15.6; Instrucción administrativa sobre los programas de pasantías de la ONUDI (UNIDO/AI/2016/4); OMT, circular interna; Instrucción administrativa núm. 33, de 1 de julio de 2012, sobre la formación en prácticas y contratación de pasantes en la UPU; Manual electrónico de la OPS/OMS, secc. III.16.4 (Pasantés y voluntarios); Instrucción administrativa núm. 31/2013, de 28 de junio de 2013, relativa a la política de pasantías de la OMPI; Directrices para las pasantías en la OMM, cap. 4 (Instrucciones permanentes).

## Anexo III

## Dimensiones de los programas de pasantías en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección (2009-2017)

Organización	Estipendio	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total 2009-2017
Naciones Unidas	No	2 219	2 211	2 211	2 009	2 009	2 267	2 267	No disponible		15 193
<b>Fondos y programas</b>											
ONUSIDA	No	27	23	39	63	113	104	198	60	86	713
UNCTAD	No	-	-	-	-	53	66	77	123	61	380
CCI	No	89	73	77	60	57	78	80	82	73	669
PNUD	No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PNUMA	No	-	-	-	-	203	202	217	195	161	978
UNFPA	No	-	7	12	18	55	53	71	125	87	428
ONU-Hábitat	No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACNUR <sup>a</sup>	No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNICEF	Sí	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNODC	No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNOPS	Sí	-	-	-	-	-	-	159	145	66	370
OOPS	No	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ONU-Mujeres	No	-	-	-	-	-	56	71	108	140	375
PMA	Sí	75	72	61	48	75	80	175	141	180	907
<b>Subtotal Fondos y programas</b>		<b>191</b>	<b>175</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>556</b>	<b>639</b>	<b>1 048</b>	<b>979</b>	<b>854</b>	<b>4 820</b>
<b>Organismos especializados</b>											
FAO	Sí				276	281	291	318	315	265	1 746

<sup>a</sup> La nueva política del ACNUR se promulgó en febrero de 2018. Durante el período que abarca el informe (2009-2017) no se proporcionó estipendio.

Organización	Estipendio	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total 2009-2017
OIEA	Sí	130	133	170	178	222	263	261	189	109	1 655
OACI	No	-	-	3	15	37	45	60	78	29	267
OIT	Sí	259	274	279	207	183	163	150	180	-	1 695
OMI	No	-	35	53	57	69	80	54	54	42	444
UIT	No	42	69	94	109	91	92	96	104	80	777
UNESCO	No	431	429	474	526	639	620	532	540	320	4 511
ONUDI	No	86	89	91	132	117	109	91	112	79	906
OMT	Sí	-	21	31	31	37	52	32	39	40	283
UPU	Sí	8	8	8	5	4	3	2	2	2	42
OMS	No	496	550	563	544	585	517	565	568	807	5 195
OMPI	Sí	34	63	77	55	55	54	46	50	27	461
OMM	No	18	10	11	6	10	11	16	20	19	121
<b>Subtotal Organismos especializados y OIEA</b>		<b>1 504</b>	<b>1 681</b>	<b>1 854</b>	<b>2 141</b>	<b>2 330</b>	<b>2 300</b>	<b>2 223</b>	<b>2 251</b>	<b>747</b>	<b>18 103</b>
<b>Total general</b>		<b>3 914</b>	<b>4 067</b>	<b>4 254</b>	<b>4 339</b>	<b>4 895</b>	<b>5 206</b>	<b>5 538</b>	<b>3 230</b>	<b>1 601</b>	<b>38 116</b>

*Fuente:* Informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: para las Naciones Unidas, personal proporcionado gratuitamente, funcionarios jubilados y consultores y contratistas particulares (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 y A/71/360/Add.1) y, para otras organizaciones participantes en la DCI, respuestas a los cuestionarios: CCI (2009-2017), ONUSIDA (2009-2017), UNCTAD (2013-2017), PNUMA (2013-2017), UNFPA (2010-2017), UNOPS (2015-2017), ONU-Mujeres (2014-2017) y PMA (2009-2017); datos descentralizados para el UNICEF y el ACNUR (no constan); y, en el caso de los organismos especializados y el OIEA, respuestas a los cuestionarios: FAO (2012-2017), OIEA (2009-2017), OACI (2011-2017), OIT (2009-2016), OMI (2010-2017), UIT (2009-2017), UNESCO (2009-2017), ONUDI (2009-2017), OMT (2010-2017), UPU (2009-2017), OMS (2009-2017), OMPI (2009-2017) y OMM (2009-2017).

## Anexo IV

## Condiciones de servicio y derecho a prestaciones

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
Naciones Unidas	-	<i>Ad hoc</i> (convenido con los supervisores)	Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Acceso a la plataforma Lynda ( <a href="https://hr.un.org/lynda">https://hr.un.org/lynda</a> ) Programas de aprendizaje obligatorio en línea sobre la Iniciativa para Inculcar un Sentido de la Integridad y la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo
<b>FONDOS Y PROGRAMAS</b>							
ONUSIDA	Se ha comprobado que, en la práctica, los pasantes se benefician de las mismas licencias que el personal.	2,5 días/mes, igual que el personal			Sí	Sí	<b>Sí</b> Interna, externa y en el lugar de trabajo
UNCTAD	-	Los pasantes tienen derecho a 2 semanas de vacaciones, que pueden utilizar una vez completados los primeros 2 meses de trabajo.	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> Interna, externa y en TI; la UNCTAD ofrece información adicional según las necesidades de los pasantes.
CCI	Incluida en la licencia anual	2,5 días/mes	Sin reglamentación; por lo general en una oficina compartida con otros funcionarios o pasantes		Sí	Sí	<b>Sí</b> Cursos de seguridad básica sobre el terreno y talleres de orientación profesional como

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
							capacitación interna; Objetivos SMART como capacitación externa. Acceso a la capacitación lingüística de la ONUG (mediante pago). Además, los pasantes acompañan a la división/sección en los retiros.
PNUD	No	Inexistente, pero al no haber relación de empleo ni remuneración, los pasantes tienen derecho a tiempo libre previo acuerdo con el supervisor.	La selección de los pasantes está descentralizada, por lo que cada oficina determina lo más apropiado.		Sí	Sí	<b>Sí</b> La selección de los pasantes está descentralizada, por lo que cada oficina determina lo más apropiado. Cuando se integra a los pasantes en los equipos y se les ofrecen oportunidades de aprendizaje, lo más probable es que se les incluya.
PNUMA	Hasta 3 días: no es preciso presentar un certificado al supervisor 3 días a 2 semanas: es preciso un certificado médico. Más de 2 semanas: renegociación de la fecha de finalización del período de pasantía	Los pasantes no tienen derecho a vacaciones salvo los días festivos, o licencia de estudios negociada con el supervisor.		Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Interna, externa y en TI; la formación en el lugar de trabajo depende del supervisor. Los pasantes tienen acceso a capacitación lingüística, si bien con un costo.

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
UNFPA	No	No	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> Capacitación en el empleo y seminarios sobre las perspectivas de carrera en el sistema de las Naciones Unidas. Los pasantes tienen acceso a cursos de capacitación en línea sobre perspectivas de carrera en el sistema de las Naciones Unidas, y seguridad básica y avanzada sobre el terreno. También se ofrecen oportunidades de formación en el lugar de trabajo y cursos en inglés.
ONU-Hábitat	-	-	-	-	-	-	-
ACNUR (política anterior)	Si el pasante está enfermo, no acude a la oficina e informa al director. No hay “derecho a prestación” como tal, puesto que no se remunera a los pasantes. Sin embargo, se considera buena práctica que el pasante presente un certificado médico si la enfermedad se prolonga y tiene consecuencias en los resultados de la pasantía.	No	Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Se ofrecen oportunidades de capacitación sobre diversos temas en la plataforma en línea Learn & Connect. A petición del supervisor, los pasantes pueden iniciar y completar todos los cursos obligatorios en esa plataforma.

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
ACNUR (nueva política promulgada el 6 de febrero de 2018, en vigor desde junio de 2018)	Se concede a los pasantes hasta dos días de licencia de enfermedad por mes de servicio. En el caso de licencias de enfermedad de tres o más días laborables consecutivos, debe presentarse un certificado expedido por un médico calificado. Cuando se agote el derecho a licencia de enfermedad para todo el período del contrato, el acuerdo de pasantía finalizará.	Los pasantes acumulan 1,5 días de licencia por mes de servicio continuo y pueden utilizar esos días previo acuerdo con el supervisor.	Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Se ofrecen oportunidades de capacitación sobre diversos temas en la plataforma en línea Learn & Connect. A petición del supervisor, los pasantes pueden iniciar y completar todos los cursos obligatorios en esa plataforma.
UNICEF	Los pasantes no son miembros del personal. Por consiguiente, no tienen derecho a vacaciones anuales ni licencia de enfermedad, pero pueden disponer de una licencia no remunerada en caso necesario, previo acuerdo con el supervisor.		Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Acceso a la plataforma Agora
UNODC	-	-	-	-	-	-	-

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
UNOPS	A discreción del supervisor	Se acumulan 2,5 días por mes	Los pasantes utilizan un escritorio en espacios compartidos con el resto del personal, en oficinas o en espacios abiertos según convenga.		Sí	Sí	<b>Sí</b> Capacitación en gestión de proyectos, por ejemplo PRINCE2, MSP, MoR, MoV, MoP y P3O, como capacitación externa. También se ofrece capacitación lingüística avanzada con los métodos Speexx y Rosetta Stone.
OOPS	Los pasantes que no pueden acudir al trabajo debido a una enfermedad tienen la obligación de informar a su supervisor lo antes posible.	Los pasantes a tiempo completo pueden ausentarse dos días laborables al mes, previo acuerdo con el supervisor.	-		Sí	Sí	<b>No</b>
ONU-Mujeres	No	-	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> Capacitación interna, externa y lingüística, únicamente de forma gratuita. El pasante y el departamento asignado deciden sobre la capacitación en TI para la edición de páginas web y la formación en el lugar de trabajo. Todos los pasantes sobre el terreno están obligados a realizar los cursos en línea de seguridad básica y avanzada sobre el terreno a cargo del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas.

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
PMA	Sí	Sí	El espacio de oficinas para los pasantes es el mismo que el del resto de personal del PMA y está sujeto a las mismas directrices administrativas.		Sí	Sí	<b>Sí</b> El departamento asignado decide sobre la participación en cualquier tipo de capacitación si considera que redundará en beneficio del pasante y su colaboración con el PMA.
<b>ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y OIEA</b>							
FAO	Se pueden acumular los dos días mensuales de licencia en cualquier asignación.	Máximo de 2,5 días al mes. Se pueden acumular, y se utilizarán durante el período de asignación.	Varía según la disponibilidad del espacio de oficinas		Sí	Sí	<b>Sí</b> Acceso a la plataforma you@fao. A efectos de la capacitación externa, los pasantes asisten a talleres y otros eventos en la organización.
OIEA	Sí; se especifica durante la sesión de orientación.	Sí; se especifica durante la sesión de orientación (2,5 días/mes, acumulados y utilizados en el período de asignación).	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> Los pasantes pueden inscribirse en cursos de idiomas, capacitación interna y TI. La formación en el lugar de trabajo se ofrece con un tutor.
OACI	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Capacitación institucional, previa recomendación por escrito del supervisor y si es pertinente a la asignación. La OACI también proporciona capacitación en línea en materia de seguridad básica y avanzada sobre el terreno, de conformidad con lo dispuesto por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas; ética (en

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
							línea); orientaciones de las Naciones Unidas (en línea); y el curso de orientación de la OACI.
OIT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> La OIT ofrece oportunidades de capacitación a los pasantes, y les anima a participar en otras actividades formativas junto con los demás miembros del personal, por ejemplo en relación con la discapacidad e igualdad, las aptitudes de comunicación y los conocimientos en TI.
OMI	Sí	No, en el caso de los pasantes. Para los externos, conforme a las reglas de la universidad en cuestión	No	Sí	Sí	Sí	<b>No</b>
UIT	No	No	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> La pasantía se considera como capacitación en el lugar de trabajo.

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
UNESCO	Sin respuesta	2,5 días por mes	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> La formación incluye el desarrollo de las perspectivas de carrera.
ONUDI	Sin respuesta	Sin respuesta	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> Cursos de idiomas previo pago.
OMT	Los pasantes están sujetos a las condiciones establecidas por la organización respecto de la licencia de enfermedad.	Los pasantes están sujetos a las condiciones establecidas por la organización respecto de las vacaciones anuales.	Sí	Sí	Sí	Sí (dirección de correo electrónico genérica)	<b>Sí</b> Los pasantes pueden beneficiarse de la capacitación colectiva de la OMT según la disponibilidad, si es directamente pertinente a la asignación y sin costo alguno para la organización.
UPU	Sí	1 día por mes	Sí		Sí	Sí	<b>No</b>
OMS <sup>a</sup>	Parcial	No	Sí	Sí	Sí	Sí	<b>Sí</b> Acceso a la plataforma de aprendizaje iLearn. A efectos de la capacitación externa, es posible la participación en reuniones externas en el lugar de destino sobre la base de las funciones de la dependencia.

<sup>a</sup> Sede de la OMS.

Organización	Derecho a prestaciones		Espacio de oficinas (tamaño)		Instalaciones de trabajo		Formación
	Licencia de enfermedad	Derecho a vacaciones anuales	Escritorio en oficina compartida	Escritorio en espacio abierto	Ordenador	Cuenta de correo electrónico de la empresa	No/Sí (detalles)
OMPI	Se concede a los pasantes hasta dos días de licencia de enfermedad por cada mes de servicio. No se concede licencia de enfermedad durante más de tres días laborables consecutivos sin un certificado emitido por un médico debidamente calificado, que demuestre que el pasante no está en condiciones de desempeñar sus funciones e indique el período probable de ausencia.	Se concede a los pasantes hasta 2,5 días de vacaciones anuales por cada mes de servicio.	Sí		Sí	Sí	<b>No</b> Los pasantes no pueden beneficiarse de las oportunidades de capacitación en la OMPI durante su pasantía, si ello redundaría en un costo para la organización.
OMM	Sí; se explica verbalmente el primer día	Sí; se explica verbalmente el primer día	Sí		Sí	Sí	<b>Sí</b> La pasantía se considera como capacitación en el lugar de trabajo.

## Anexo V

## Sinopsis de las medidas que han de adoptar las organizaciones participantes con respecto a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección JIU/REP/2018/1

	Efecto previsto	Naciones Unidas, sus fondos y programas															Organismos especializados y OIEA											
		JJE	Naciones Unidas <sup>a</sup>																									
		ONUSIDA	UNCTAD	CCI	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	OOPS	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	OMT	UPU	OMS	OMPI	OMM
Informe	Para adopción de medidas	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Para información	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recomendación 1	d	E																										
Recomendación 2	d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 3	b	E	E			E		E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 4	i	L																										
Recomendación 5	a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 6	i	L	L	L		L	L	L	L	L	L			L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		L
Recomendación 7	c	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E

**Nota explicativa:** **L:** Recomendación para la adopción de medidas por el órgano legislativo o el órgano rector.

**E:** Para la adopción de medidas por el jefe ejecutivo.

**☐:** Recomendación que no requiere la adopción de medidas por esta organización.

**Efecto deseado:** **a:** mejora de la transparencia y la rendición de cuentas; **b:** difusión de buenas/mejores prácticas; **c:** mejora de la coordinación y la cooperación;

**d:** fortalecimiento de la coherencia y la armonización; **e:** mejora del control y el cumplimiento; **f:** más eficacia; **g:** ahorro económico significativo;

**h:** más eficiencia; **i:** otros.

<sup>a</sup> Según se especifica en ST/SGB/2015/3.