



Asamblea General

Distr. general
14 de septiembre de 1998
Español
Original: inglés

Quincuagésimo tercer período de sesiones

Temas 106 y 122 del programa provisional*

Adelanto de la mujer

Gestión de los recursos humanos

Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría

Informe del Secretario General

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1-6	5
II. Reseña de la situación actual	7-23	5
A. Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría	7-16	5
B. Nombramientos y ascensos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría	17-21	7
C. La mujer en el cuadro de servicios generales y categorías conexas	22	7
D. Distribución por sexo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	23	7
III. Medidas adoptadas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres	24-51	8
A. Medidas especiales en favor de la mujer	24-30	8
B. Publicación externa de los puestos de categoría P-5 y categorías superiores	31	9
C. Actividades de promoción y difusión	32-37	9
D. Sistema de Movilidad de los Organismos Participantes (SMOP)	38-39	10
E. Visita de la coordinadora de las cuestiones relativas a la mujer a las misiones de mantenimiento de la paz en la ex Yugoslavia	40-43	10

* A/53/150.

F.	Actividades de capacitación para la comprensión y la integración de las cuestiones de género	44–47	11
G.	Asesoramiento a las funcionarias	48–49	11
H.	La mujer en el cuadro de servicios generales y categorías conexas	50	12
I.	Otras cuestiones	51	12
IV.	Conclusiones	52–63	12
Cuadros			
1.	Distribución por sexo de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamento u oficina y por categoría, al 30 de junio de 1998		15
2.	Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por departamento u oficina y por categoría, al 30 de junio de 1998		17
3.	Distribución por sexo de los funcionarios de categoría D–1 y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por departamento y categoría, al 30 de junio de 1998		19
4.	Comparación entre los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica y todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por sexo y categoría, al 30 de junio de 1998		20
5.	Comparación entre el número y el porcentaje de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica de la Secretaría de las Naciones Unidas, al 30 de junio de 1988 y al 30 de junio de 1998		21
6.	Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por región, al 30 de junio de 1998		22
7.	Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1º de julio de 1996 y el 30 de junio de 1998		23
8.	Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas ascendidos entre el 1º de julio de 1996 y el 30 de junio de 1998		24
Anexos			
I.	Declaración del Comité Administrativo de Coordinación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en la labor del sistema de las Naciones Unidas: compromiso de acción		25
II.	Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 1996		26

Abreviaturas

AC/CDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas/Centro de Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CCPPNU	Secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y del Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CINU	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
CNUAH	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat)
CPID	Centro par la Prevención Internacional del Delito
DAAGSC	Departamento de Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAH	Departamento de Asuntos Humanitarios
DALAT ^a	División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DG	Departamento de Gestión
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer
INTERINST	Órganos institucionales Dependencia Común de Inspección Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas Centro Internacional de Cálculos Electrónicos Comité de Coordinación de los Sistemas de Información
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi

^a Todos los funcionarios con nombramientos de más de un año asignados a misiones de mantenimiento de la paz

ONUV	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OPI	Oficina del Programa para el Iraq
OPPP	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
OSCA	Oficina de Servicios Centrales de Apoyo
OSG	Oficina del Secretario General
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PNUFID	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNSCOM	Comisión Especial de las Naciones Unidas establecida en virtud de la resolución 687 (1991) del Consejo de Seguridad

I. Introducción

1. En su resolución 52/96, de 12 de diciembre de 1997, la Asamblea General reafirmó el objetivo de lograr que las mujeres ocuparan para el año 2000 el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y también teniendo en cuenta que las mujeres de ciertos países, sobre todo de los países en desarrollo y con economías en transición, seguían sin estar representadas o lo estaban insuficientemente. Asimismo, la Asamblea observó con preocupación que la representación de la mujer en la categoría D-1 y categorías superiores seguía siendo inaceptablemente baja e instó al Secretario General a que cumpliera plenamente el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995-2000)¹, a fin de lograr el objetivo del equilibrio entre los sexos, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores.

2. La desigualdad entre el hombre y la mujer en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones era una de las esferas de especial preocupación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing adoptadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer². Para respaldar la aplicación de esa Plataforma de Acción, en marzo de 1998 el Comité Administrativo de Coordinación adoptó una declaración sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en la labor del sistema de las Naciones Unidas (ACC/1998/4). La declaración, que figura en el anexo I del presente informe, constituye un compromiso de acción en el que se establece claramente la igualdad entre hombres y mujeres como objetivo estratégico de la comunidad internacional y de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

3. En su 47º período de sesiones, celebrado en la primavera de 1998³, la Comisión de Administración Pública Internacional examinó la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común. Aunque observó que efectivamente se habían registrado mejoras en los 12 últimos años en cuanto a la representación de la mujer en las organizaciones, el proceso había sido demasiado lento, ya que el aumento de la representación de la mujer había sido por término medio de menos de un punto porcentual entre 1984 y 1996. Las conclusiones a las que llegó la Comisión eran similares a las contenidas en el informe de 1996 del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, en el que se señalaba que, con las tasas actuales y si no se modificaban los demás factores, podía estimarse que la igualdad entre los sexos no

se lograría antes del año 2006 en el cuadro de dirección y antes del 2007 en el cuadro orgánico⁴.

4. Habida cuenta de la lentitud de los progresos, es necesario hacer esfuerzos concertados y formular nuevas iniciativas para alcanzar el objetivo del equilibrio entre el hombre y la mujer en general y en todas las categorías del cuadro orgánico y categorías superiores de aquí al año 2000. El establecimiento de responsabilidades claras en cuanto al logro de ese objetivo es un aspecto fundamental de la estrategia del Secretario General. De acuerdo con el enfoque dado por el Secretario General a la reforma de la gestión de la Organización, los jefes de los departamentos y las oficinas serán los principales responsables de conseguir el equilibrio entre hombres y mujeres en sus oficinas (véase el párrafo 29 *infra*).

5. Este informe, que se presenta en cumplimiento de la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 52/96, se divide en tres secciones. La sección II contiene una reseña acerca de la representación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas. En la sección III se examinan las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría, y en la sección IV se presentan conclusiones y estrategias para mejorar la representación de la mujer en la Secretaría.

6. Con objeto de proporcionar datos más completos a los Estados Miembros, los informes estadísticos que figuran en la sección I se han ampliado y ahora incluyen, además del personal con nombramientos sujetos a distribución geográfica, a todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más.

II. Reseña de la situación actual

A. Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría

7. En relación con la decisión de la Asamblea General de que el objetivo de que las mujeres ocupen para el año 2000 el 50% de los puestos sujetos a distribución geográfica se aplique a todas las categorías de puestos, se ha incluido el cuadro 1, que contiene información sobre la distribución por sexo de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más. En ese cuadro están incluidos los funcionarios con nombramientos sujetos a distribución geográfica y los que ocupan puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales y los funcionarios cuyo nombramiento está limitado a la prestación de

servicios en una oficina, misión, fondo o programa determinados. Los dos últimos grupos de funcionarios no están sujetos al sistema de límites convenientes que se utiliza como directriz para calcular la representación comparativa de los nacionales de cada Estado Miembro. En el cuadro 2 se presenta la distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos únicamente a distribución geográfica. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría figura información adicional sobre la composición del personal.

8. Al 30 de junio de 1998, la tasa de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica era de un 36,9%, correspondiente a 885 mujeres de un total de 2.400 funcionarios. El porcentaje de mujeres en todos los puestos con nombramientos de un año o más era algo inferior, un 34,6%, correspondiente a 1.441 mujeres de un total de 4.164 funcionarios.

Representación de la mujer en los departamentos y oficinas de la Secretaría

9. Habida cuenta de la decisión de la Asamblea General de que el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos se aplique a todas las categorías y no sólo a los puestos sujetos a distribución geográfica, conviene examinar la representación de la mujer por departamentos sobre la base del cuadro 1, que incluye a todos los funcionarios con nombramientos de un año o más.

10. Al 30 de junio de 1998, se había logrado que hubiera un número importante de mujeres en la mayoría de los departamentos; en dos oficinas se había superado el objetivo del equilibrio entre hombres y mujeres en general (Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión y Departamento de Información Pública). Sin embargo, las mujeres siguen representando menos del 30% del personal en las ocho oficinas siguientes⁵: el PNUMA, la CESPAA, la OCAH, la CEPE, el CPID, el CNUAH, la UNCTAD y la CEPA. En la distribución por sexo de los funcionarios con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por departamento, se observa una situación similar (cuadro 2). Como se indica en el cuadro 3, al 30 de junio de 1998 las únicas oficinas en que se había logrado que las mujeres ocuparan el 50% de los puestos en la categoría de D-1 y categorías superiores eran la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión (cinco mujeres y tres hombres) y el Centro para la Prevención Internacional del Delito (una mujer y un hombre).

Representación de la mujer por categorías en la Secretaría

11. Como se observa en el cuadro 4 y en el gráfico que lo acompaña, la tasa de representación de la mujer en los puestos sujetos a distribución geográfica de cada categoría, con excepción de la categoría de Secretario General Adjunto, es superior a la registrada entre los funcionarios con nombramientos de un año o más, que son más numerosos. Sin embargo, las estadísticas correspondientes a ambos grupos demuestran que la situación es prácticamente equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de la categoría P-2, pero no así en las categorías superiores. Además, donde mayor cantidad de mujeres hay es en la categoría P-3, mientras que la mayor concentración de hombres está en la categoría P-4.

12. Aunque las mujeres siguen concentradas en las categorías inferiores, se han registrado importantes progresos en cuanto a la representación de la mujer en las categorías P-5 a D-2, como se observa en el cuadro 5 y en el gráfico que lo acompaña. Por ejemplo, en la categoría P-5, el número de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica pasó de 59 en junio de 1988 a 139 en junio de 1998, lo que supone un incremento de 18,9 puntos porcentuales durante ese período. En cuanto a la categoría D-1, el número de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica aumentó de 19 a 60 durante el mismo período, lo que constituye un incremento de 20,1 puntos porcentuales.

13. Desde la presentación del último informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer, el número de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica en la categoría D-1 y categorías superiores ha aumentado considerablemente, de 62 a 79, lo que constituye un notable incremento en la representación de la mujer en esas categorías, la cual ha pasado de un 20,1% en junio de 1997 a un 25,2% en junio de 1998.

Representación de la mujer en la Secretaría por regiones

14. En el cuadro 6 y el gráfico que lo acompaña aparece la representación de las mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica por regiones. De las 885 funcionarias con nombramientos sujetos a distribución geográfica, las más numerosas siguen siendo las procedentes de dos regiones, América del Norte y el Caribe (253 funcionarias) y Europa occidental (207 funcionarias). Esos datos coinciden con la tendencia en el sistema de las Naciones Unidas. En la Secretaría, la tasa de representación de las mujeres de esas regiones es la más elevada con respecto a los hombres. De todas las funcionarias, las mujeres de Europa oriental (35) y de Oriente

Medio (36) son las menos numerosas. Europa oriental tiene el porcentaje más bajo de representación de mujeres en comparación con los hombres (un 14,2%, seguida de África con un 23,1%).

Representación de la mujer en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales

15. Por lo que se refiere a la distribución entre hombres y mujeres en los puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales, el porcentaje de mujeres ha aumentado ligeramente, de un 36,1% (317 funcionarias) en junio de 1997 a un 37% (318 funcionarias) en junio de 1998.

Representación de la mujer en puestos de proyectos

16. Al 30 de junio de 1998, la tasa de mujeres en puestos de proyectos era de un 26,6% (195 funcionarias), frente a un 23,3% (177 funcionarias) en junio de 1997.

B. Nombramientos y ascensos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría

17. En el cuadro 7 y el gráfico que lo acompaña aparece el número de mujeres y hombres nombrados en los dos últimos años en las categorías P-2 a D-1 mediante concursos nacionales y concursos para personal de servicios de idiomas y a través de organismos de nombramientos y ascensos. En el cuadro 8 aparece el número de mujeres a las que se han concedido ascensos en los dos últimos años en las categorías P-3 a D-1.

18. Desde junio de 1997, cinco hombres y ocho mujeres (61,5%) han sido ascendidos del cuadro de servicios generales a la categoría de P-2 mediante el concurso para ascender al cuadro orgánico.

19. Como se observa en el cuadro 7, se registró un incremento de la tasa de mujeres nombradas durante el período comprendido entre el 1º de julio de 1997 y el 30 de junio de 1998 (43,9%), con respecto al año anterior (41%). Sin embargo, si no se tienen en cuenta los nombramientos relacionados con los concursos nacionales y los concursos para personal de servicios de idiomas, el porcentaje de mujeres nombradas ha disminuido considerablemente, de 42,5% a un 37,9%, esa disminución es especialmente marcada en las categorías P-5 a D-1. Del mismo modo, aunque el número de funcionarios ascendidos aumentó de 144 a 265, la proporción de mujeres que recibieron ascensos disminuyó ligeramente, de un 47,9% a un 46%. Sin embargo, en la

categoría D-1, el porcentaje de mujeres ascendidas registró un aumento significativo, al pasar de un 31,3% a un 56%.

20. Es importante señalar que el número de nombramientos que tiene lugar cada año es reducido en comparación con el número total de funcionarios, lo que limita las oportunidades de mejorar la representación de la mujer en general en la Secretaría. Los datos citados anteriormente ponen de manifiesto que hay que conceder prioridad a la formulación de un plan de contratación integrado para las mujeres, en el que se tengan en cuenta las necesidades de personal previstas en cada departamento y oficina, así como las consecuencias de esas necesidades para la plantilla de la Organización en su conjunto.

21. La disminución registrada desde junio de 1997 hasta junio de 1998 en la tasa de mujeres ascendidas a la categoría P-5 (de un 56,8% a un 35,6%) y nombradas en la categoría P-5 (de un 55,6% a un 31,6%) resulta especialmente preocupante. Por lo tanto, se concederá especial atención a esa categoría, a fin de encontrar suficientes candidatas externas e internas debidamente calificadas, que se puedan tener en cuenta para ocupar puestos vacantes de P-5.

C. La mujer en el cuadro de servicios generales y categorías conexas

22. La mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas son mujeres (4.162 mujeres frente a 3.539 hombres). Sin embargo, aunque representan un 56,7% de los funcionarios del cuadro de servicios generales, las mujeres están infrarrepresentadas tanto en el Servicio de Seguridad como en el cuadro de artes y oficios, en el que constituyen el 4,5% y el 3,2% del personal, respectivamente.

D. Distribución por sexo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

23. En cumplimiento de la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 52/96, en el anexo II se proporcionan estadísticas sobre la distribución por sexo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 1996. Esas estadísticas se derivan de los cuadros estadísticos preparados todos los años por la secretaría del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA)⁶. En el informe sobre la cuestión publicado recientemente por la Comisión de Administración

Pública Internacional (CAPI)³ aparece información adicional sobre la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común.

III. Medidas adoptadas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres

A. Medidas especiales en favor de la mujer

24. En el marco de la aplicación de los mandatos de la Asamblea General sobre la situación de la mujer en la Secretaría, el Secretario General instituyó una serie de medidas especiales aplicables a la contratación, los ascensos y la colocación de las mujeres. Esas medidas, que tienen por objeto lograr que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de la Secretaría, permanecerán en vigor hasta que el Secretario General considere que se han alcanzado progresos considerables en cuanto al equilibrio entre hombres y mujeres.

25. Con objeto de reforzar la aplicabilidad de las medidas especiales para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría, un grupo de trabajo, presidido por la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, examinó y revisó las medidas especiales para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres que figuran en la instrucción administrativa ST/AI/412. En la instrucción administrativa revisada se aclaran y refuerzan las disposiciones de las medidas especiales y se prevén mecanismos mejorados para supervisar la aplicación de esas medidas, entre otros, sistemas para garantizar la responsabilidad de los administradores.

26. Las medidas especiales que rigen la selección y colocación de las candidatas se aplican en toda la Secretaría para cubrir los puestos vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores de cada departamento y oficina en que no se haya conseguido que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en general y en cada categoría.

27. Las directrices que rigen el examen y la selección de las candidatas cuando sus calificaciones son fundamentalmente iguales o superiores a las de los candidatos masculinos con los que compiten se han hecho más estrictas; en ellas se establece que la comparación entre las calificaciones y la experiencia de los candidatos debe basarse en los requisitos básicos del puesto vacante y no en consideraciones secundarias. Cuando los directores de programas recomienden que se seleccione a candidatos masculinos para puestos en departamentos y oficinas en los que no se haya alcanzado el objetivo del equilibrio entre hombres y mujeres, deberán demostrar que las calificaciones y la experiencia del candi-

to recomendado son claramente superiores a las de las candidatas que no hayan sido recomendadas. Con el fin de mejorar las oportunidades de promoción de la carrera de las mujeres, esas directrices se aplican también al proceso de examen y selección de funcionarias para la asignación temporal a puestos de categoría superior.

28. Habida cuenta de la inquietud manifestada por la posibilidad de que los hombres no reciban un trato de igualdad, es importante subrayar que tanto las candidaturas de los hombres como las de las mujeres se consideran plenamente, de conformidad con lo establecido en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, en el que se estipula que la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal será la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Como se desprende de los párrafos 19 a 21 y de los cuadros 7 y 8, en los dos últimos años han sido nombrados y ascendidos más hombres que mujeres. En algunos departamentos y lugares de destino, los hombres siguen representando más del 60% del personal.

29. En virtud de las medidas especiales, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) ayudará a los departamentos y oficinas a encontrar candidatas calificadas y se asegurará de que queden incluidas en el grupo de candidatos para puestos vacantes. La Oficina se encargará también de supervisar la representación de la mujer en las distintas ocupaciones y de encontrar y desarrollar fuentes de contratación para ampliar el grupo de candidatas para ocupaciones en que las mujeres están infrarrepresentadas. Cuando sea necesario, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en consulta con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, establecerá objetivos en materia de ocupaciones para la contratación, la colocación y los ascensos de las mujeres.

30. De conformidad con la estrategia del Secretario General para la reforma de la gestión de la Organización, los jefes de los departamentos y las oficinas serán los principales responsables de la aplicación de las medidas especiales. De acuerdo con esas medidas, los jefes de los departamentos y oficinas establecerán planes de acción con objetivos concretos para lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en sus departamentos, incluidos los puestos de categoría D-1 y categorías superiores. En esos planes figurarán una evaluación de la distribución por sexo del personal de todas las categorías de cada oficina y las evaluaciones de los directores de los programas sobre los factores que han facilitado o entorpecido el logro del equilibrio entre hombres y mujeres en sus departamentos. El cumplimiento de los planes de acción, que incluye la plena aplicación de las medidas especiales en favor de la mujer, será supervisado y evaluado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora

Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, las cuales informarán al respecto al Secretario General. Éste pedirá cuentas a cada jefe de departamento acerca del cumplimiento del plan de acción en el departamento que le corresponda.

B. Publicación externa de los puestos de categoría P-5 y categorías superiores

31. Existen dos medios fundamentales de lograr el objetivo del equilibrio entre hombres y mujeres. Uno es la contratación de mujeres y el otro la colocación y el ascenso de mujeres. Aunque el aumento de la tasa de ascensos y colocación de mujeres hace que mejore la distribución por categorías, el objetivo de la distribución de puestos a partes iguales entre hombres y mujeres sólo se puede alcanzar mediante la contratación. Con objeto de ampliar las oportunidades de contratación de mujeres y de mejorar la representación geográfica de todos los funcionarios de la Secretaría, en febrero de 1998 el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decidió que se exigiera la publicación externa de todos los puestos vacantes de la categoría P-5 a la categoría D-2, salvo los puestos de categoría P-5 del personal de los servicios de idioma⁷. Esta es una iniciativa acertada que permitirá ampliar el grupo de candidatas para puestos de categoría superior que entrañan la adopción de decisiones. Cabe señalar que, de conformidad con la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal y con sujeción a lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, a la hora de cubrir las vacantes, deben tenerse plenamente en cuenta las calificaciones y la experiencia que se ajusten al puesto en cuestión de las personas ya en servicio en las Naciones Unidas.

C. Actividades de promoción y difusión

32. El objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres no sólo implica la existencia de un equilibrio entre los funcionarios de ambos sexos, sino también la creación de un entorno favorable, libre de hostigamiento y propicio a la participación plena y en condiciones de igualdad del hombre y la mujer en la labor de la Organización. Una de las principales funciones de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer es promover la toma de conciencia y el apoyo con respecto a las iniciativas para conseguir la paridad entre los sexos y crear un entorno laboral en que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

33. La Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas

a la Mujer han realizado una serie de visitas oficiales a oficinas fuera de la Sede, como la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la CESPAP y la CEPAL y a misiones de mantenimiento de la paz, para conseguir información directa de los funcionarios y los administradores acerca de la verdadera situación sobre el terreno, examinar los progresos realizados en cuanto al equilibrio entre hombres y mujeres, evaluar las condiciones de servicio de las funcionarias de esas regiones e informar a los administradores y los funcionarios acerca de las medidas para promover el equilibrio y la igualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría.

34. El boletín trimestral *Network*, que publica la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer sirve de foro para difundir e intercambiar información sobre cuestiones de género. En él se publica periódicamente información actualizada sobre estadísticas por sexo, resoluciones recientes, instrucciones administrativas y otras políticas y cuestiones relacionados con el género. Además, incluye artículos sobre temas como la gestión de la carrera, el establecimiento de redes, la mujer en el mantenimiento de la paz y la orientación profesional. El boletín está disponible en formato impreso y formato electrónico y se distribuye ampliamente a los funcionarios de la Secretaría, a otras organizaciones del régimen común y a las misiones permanentes.

35. La Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer es miembro de ORIGIN, una red de especialistas de alto nivel en recursos humanos y cuestiones de género de dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. En ella se intercambian ideas y experiencias sobre cuestiones de interés común relacionadas con el género. La red se utiliza también para publicar anuncios de vacantes y encontrar a mujeres calificadas para puestos de alto nivel en las organizaciones participantes. En la reunión anual celebrada en julio de 1998, los miembros de ORIGIN convinieron en que los miembros de la red buscarían las prácticas de gestión de recursos humanos más idóneas de las distintas organizaciones para estudiarlas entre todos.

36. En el sitio de la web WomenWatch (<http://www.un.org/womenwatch>), creado por la División para el Adelanto de la Mujer, el UNIFEM y el INSTRAW, aparecen anuncios de vacantes seleccionados de la Secretaría de las Naciones Unidas y se facilitan enlaces con los sitios de la web en que la Secretaría y otras organizaciones del régimen común publican información sobre vacantes externas. Habida cuenta de que WomenWatch tiene por objeto facilitar información actualizada sobre la labor de las Naciones Unidas en nombre de las mujeres y que está previsto que ofrezca acceso a información sobre cuestiones de alcance mundial relacionadas

con la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas, se considera que es un medio muy eficaz de llegar a un público muy amplio y concreto.

37. El 23 de abril de 1998, la Secretaría, en cooperación con el UNICEF, el PNUD, el FNUAP, el UNIFEM, el Comité del Personal y el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas, organizó la tercera celebración anual del día en que los funcionarios llevan a sus hijas al trabajo (Take Our Daughters to Work Day). El tema de ese día, relacionado con el quincuagésimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, era “Imagina un día en que todas las niñas disfrutarán de sus derechos”. Participaron en la celebración más de 800 niñas que tuvieron la oportunidad de relacionarse con destacadas personalidades femeninas que podrían servirles de modelos, como embajadoras, mujeres de renombre en los asuntos públicos y funcionarias de las Naciones Unidas. También se les presentaron los programas de trabajo más destacados de las Naciones Unidas y tuvieron la oportunidad de conocer el entorno laboral de una organización internacional y multicultural.

D. Sistema de Movilidad de los Organismos Participantes (SMOP)

38. El Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), junto con el Comité de Coordinación de los Sistemas de Información del Comité Administrativo de Coordinación, están preparando una base de datos, conocida como Sistema de Movilidad de los Organismos Participantes, para facilitar la movilidad de los funcionarios entre los distintos organismos. El sistema, que tiene por objeto promover la movilidad de las mujeres en particular, permitirá a los funcionarios interesados de las organizaciones del régimen común incluir su currículum vitae en una base de datos en la que los oficiales de personal de las organizaciones participantes podrán buscar candidatos para cubrir sus necesidades. Asimismo facilitará la búsqueda de empleo a los cónyuges y a otras personas, pues también se podrá introducir en la base de datos el currículum de esas personas.

39. Está a punto de concluir la preparación de los programas de la primera fase del proyecto, que permitirán a los funcionarios completar un currículum electrónico y presentarlo a las organizaciones de su elección. El objetivo de la segunda fase será establecer un banco de datos de currículos que permitirá efectuar búsquedas y al que tendrá acceso el personal de contratación de las organizaciones participantes. Si, como está previsto, el sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales se suman a esta iniciati-

va, podrá establecerse una lista internacional e interinstitucional de candidatos.

E. Visita de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer a las misiones de mantenimiento de la paz en la ex Yugoslavia

40. Por invitación del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en junio de 1998 la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer realizó una visita a las misiones de mantenimiento de la paz en la ex Yugoslavia, cuyo objetivo era evaluar sobre el terreno la situación concreta de la mujer en las operaciones de mantenimiento de la paz, determinar las cuestiones de especial preocupación y estudiar las posibilidades de mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres. La Coordinadora se reunió con los representantes especiales del Secretario General, con el personal militar y civil y con los administradores y los funcionarios en general para informarles acerca de la política de la Organización sobre la igualdad y el equilibrio entre el hombre y la mujer y para recabar sus ideas sobre las medidas que se podrían adoptar para crear en las operaciones de mantenimiento de la paz un entorno de trabajo en el que se tuvieran más en cuenta las consideraciones de género.

41. A su regreso, la Coordinadora se reunió con el Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y con sus colaboradores de categoría superior para examinar los resultados de la misión y estudiar propuestas e iniciativas para mejorar la situación de la mujer en las operaciones de mantenimiento de la paz. Habida cuenta de que esas operaciones tienen carácter multidisciplinario y en ellas participan numerosos elementos de la sociedad civil, se reconoció que los distintos puntos de vista y las experiencias de las mujeres añadían una nueva dimensión y dinamismo al proceso de establecimiento y consolidación de la paz. Así pues, se convino en que el aumento de la representación de las mujeres en todas las categorías y ocupaciones repercutiría de forma positiva tanto en las operaciones de mantenimiento de la paz como en las condiciones de trabajo de las misiones. Se señaló como esfera de especial preocupación la reducida representación de la mujer en los puestos de categoría superior y en los puestos que entrañan la adopción de decisiones. Asimismo, se convino en que la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer prestaría asistencia y apoyo al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en sus constantes esfuerzos por encontrar a mujeres calificadas para asignarlas a misiones,

entre otras cosas, para desempeñar cargos de alto nivel que entrañan la adopción de decisiones.

42. Como seguimiento de la misión de la Coordinadora, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz está examinando el programa de capacitación del personal de las misiones, a fin de que todos los funcionarios asignados a misiones cobren conciencia de las cuestiones de género y conozcan los objetivos y políticas de la Organización en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, el Departamento solicitará el asesoramiento y la cooperación de los Estados Miembros con objeto de seguir enfoques comunes con respecto a las actividades de capacitación destinadas a hacer comprender las cuestiones de género.

43. En junio de 1998, la Asesora Especial y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, a su regreso de la ex Yugoslavia, participaron en un seminario sumamente útil sobre una perspectiva de género con respecto a la protección y los derechos de los niños en el mantenimiento de la paz internacional, organizado por el UNICEF.

F. Actividades de capacitación para la comprensión y la integración de las cuestiones de género

44. La capacitación para la comprensión de las cuestiones de género se ha integrado en los programas de perfeccionamiento del personal sobre dirección, gestión y administración. En esos cursos se estudian las cuestiones de género con ayuda de ejemplos y mediante la organización de grupos de debate sobre temas concretos, a fin de sensibilizar a los participantes sobre la manera en que se perciben las cuestiones de género y la influencia que ello tiene en el lugar de trabajo. Además de esos cursos, en los que se tratan cuestiones de gestión en general, se llevó a cabo un programa de capacitación sobre el valor de la diversidad, en el que entre otras cosas se examinaron los problemas relacionadas con el género; el curso, que tuvo lugar en noviembre y diciembre de 1997, contó con la participación de 188 funcionarios del Servicio de Seguridad y Vigilancia.

45. Las cuestiones de género y su integración en el lugar de trabajo constituyeron el tema principal de una serie de cursos prácticos organizados en mayo de 1998 para 168 funcionarios del Departamento de Asuntos Políticos. Esos cursos tenían por objeto que los administradores y los funcionarios de todas las categorías entablaran un debate sobre los cambios que permitirían que se tuviera plenamente en cuenta la perspectiva de género en la labor del Departamento y en sus prácticas de gestión. Los participantes examinaron las prácticas más idóneas relacionadas con las cuestio-

nes de género y formularon recomendaciones sobre la manera de promover la perspectiva de género. Después de esos cursos, el Secretario General Adjunto de Asuntos Políticos creó un grupo de asesoramiento sobre gestión de departamentos, compuesto de funcionarios de diversas secciones y equilibrado en cuanto a sexo y categoría, para que le asesorara sobre las cuestiones relacionadas con el género y la gestión.

46. En noviembre de 1997, la Comisión Económica para África puso en marcha un programa de capacitación orientada a la comprensión y la integración de las cuestiones de género. El curso, al que asistieron 79 funcionarios del cuadro orgánico y directivo, se centró en el fomento de la toma de conciencia con respecto a las cuestiones de género, la comprensión del concepto de integración de las cuestiones de género y la aplicación del análisis basado en el sexo al examen de los programas y proyectos de distintos sectores. Asimismo, en junio de 1998, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico organizó actividades de capacitación orientadas a la comprensión de las cuestiones de género para 40 funcionarios del cuadro orgánico. En la Oficina de las Naciones Unidas en Viena se organizará a partir de noviembre de 1998 un programa de capacitación sobre cuestiones de género para unos 200 funcionarios.

47. También se organizarán programas de capacitación sobre cuestiones de género y su integración en el lugar de trabajo para otros departamentos y oficinas. Cada uno de ellos se adaptará a las necesidades concretas de cada departamento u oficina y en todos se aprovechará la experiencia del programa inicial llevado a cabo por el Departamento de Asuntos Políticos.

G. Asesoramiento a las funcionarias

48. Una importante función de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer es ofrecer asesoramiento y asistencia a las funcionarias sobre cuestiones relacionadas con los contratos y las perspectivas de carrera y con el medio laboral. Desde 1996, más de 200 mujeres, de distintos departamentos y lugares de destino, se han puesto en contacto con la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer y con la Asesora Especial para pedir orientación y consejo.

49. Las cuestiones que se han señalado a la atención de la Oficina de la Asesora Especial se clasifican como sigue: nombramientos y ascensos relacionados con las medidas especiales en favor de la mujer; traslados entre lugares de destino por motivos familiares; hostigamiento en el lugar de trabajo; hostigamiento sexual; colocación en el marco del

programa de redistribución de funcionarios, y retrasos en el proceso de apelación. La Oficina de la Asesora Especial, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los departamentos interesados, ha resuelto algunos casos.

H. La mujer en el cuadro de servicios generales y categorías conexas

50. El personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas, compuesto mayoritariamente por mujeres, contribuye de forma significativa a la labor y el funcionamiento de la Organización. Sin embargo, no siempre se reconoce plenamente su contribución ni se aprovechan todos sus talentos. Por ejemplo, las oportunidades para pasar al cuadro orgánico se ven limitadas por el número de puestos que se reservan para el concurso que permite pasar a ese cuadro. Además, la falta de movilidad de los funcionarios del cuadro de servicios generales entre departamentos es notable: de los 168 funcionarios del cuadro de servicios generales que recibieron ascensos entre el 1º de julio de 1997 y el 30 de junio de 1998, sólo cuatro pasaron a un departamento u oficina distintos. Por lo tanto, es necesario introducir medidas para facilitar la movilidad de los funcionarios entre los distintos puestos y ocupaciones y departamentos. Los jefes de departamento deberían tomar la iniciativa y propiciar la capacitación y la promoción de la carrera de los funcionarios de esas categorías, entre otras cosas, mediante la rotación regulada entre los distintos puestos y asignaciones, los cambios de una ocupación a otra y dentro de la misma y la adquisición de conocimientos en distintas esferas.

I. Otras cuestiones

51. La evolución de la situación relativa a las cuestiones laborales y familiares, la mejora del componente de género en el sistema de evaluación de la actuación profesional, la institución de un inventario de personal especializado y la situación del estudio sobre el hostigamiento en las Naciones Unidas son cuestiones que se abordan en los informes del Secretario General a la Asamblea General sobre gestión de recursos humanos.

IV. Conclusiones

52. Desde la presentación del último informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (A/52/408), se han registrado progresos importantes en cuanto al aumento de la representación de la mujer

en los puestos de categoría D-1 y categorías superiores. Aunque esos progresos en las categorías superiores son alentadores, el ritmo a que está aumentando la representación de la mujer en general es motivo de preocupación. La proporción de mujeres con respecto a los hombres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumenta lentamente debido en gran medida a la baja tasa de rotación del personal: el número relativamente reducido de nombramientos que tienen lugar cada año, en comparación con el número de funcionarios, limita las oportunidades de que se produzca un aumento significativo de la representación de mujeres.

53. Como se señala en la sección II del presente informe, se están siguiendo estrategias para respaldar el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que el compromiso y la responsabilidad de los administradores son fundamentales para que se apliquen efectivamente las medidas destinadas a mejorar la paridad entre los sexos, sobre todo en un entorno de organización en que las oportunidades de nombramientos y ascensos son reducidas. Habida cuenta de la situación, los progresos dependen de que exista una planificación cuidadosa y destinada a objetivos concretos.

54. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones del Género y Adelanto de la Mujer está analizando la representación de la mujer en general y por categorías y ocupaciones en cada departamento y oficina. Sobre la base de esos análisis, el Secretario General pedirá a los directores de los programas que preparen planes de acción con objetivos concretos para lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en sus departamentos. Esos planes se ajustarán a las necesidades de plantilla de cada oficina, y en su preparación se tendrán en cuenta las vacantes previstas hasta el año 2000, incluidas las jubilaciones por sexo, y la disponibilidad de mujeres calificadas para incluirlas en listas de candidatos. En cada plan se medirá la diferencia entre la representación actual de la mujer y el número de mujeres necesario para alcanzar el objetivo de la paridad entre los sexos. Habida cuenta de que las oportunidades de mejorar la representación de la mujer varían de un departamento a otro, se establecerán objetivos concretos para el nombramiento de mujeres en cada oficina. A su vez, esos objetivos se analizarán y perfeccionarán a la vista de su repercusión en la plantilla de la Secretaría en su conjunto.

55. Se ha preparado un plan de acción modelo sobre cuestiones de género para ilustrar las distintas estrategias que se podrían considerar para mejorar la representación de la mujer. El plan está basado en la estructura de la plantilla de un departamento que, a pesar de ser hipotético, reúne muchas de las características típicas de los departamentos y oficinas de la Secretaría. El departamento utilizado como muestra es una pequeña organización dedicada al examen y el análisis

de la evolución social de algunos sectores. Para el presupuesto por programas para 1998–1999 han sido aprobados un total de 109 puestos, de los cuales 10 están vacantes en la actualidad y 6 están autorizados únicamente a partir del 1º de enero de 1999. Los 93 puestos restantes están ocupados por 26 mujeres y 67 hombres (28% de mujeres). Además de los 16 puestos actualmente vacantes de la plantilla, otros 10 puestos quedarán vacantes debido a las jubilaciones que tendrán lugar de aquí al año 2000. De esos 10 puestos, sólo uno está ocupado por una mujer.

56. De acuerdo con las citadas características de la plantilla, se han preparado las siguientes hipótesis para ilustrar la repercusión de los distintos objetivos en materia de contratación y ascensos en la representación de la mujer. Una de las hipótesis consiste en que el 50% de los 26 puestos que se prevé que estarán vacantes de aquí al año 2000 serán ocupados por mujeres. En ese caso, el porcentaje de mujeres en el departamento pasaría de un 28% a un 35%. En caso de que todas las vacantes fueran ocupadas por mujeres, la representación de éstas aumentaría a un 47%, lo que significa que estaría todavía 3 puntos porcentuales por debajo del objetivo de la paridad entre hombres y mujeres. Aunque esas hipótesis resultan útiles para determinar las oportunidades y las limitaciones que existen para mejorar la representación general de las mujeres en un departamento, es necesario tener en cuenta factores como la distribución del personal por sexo, categoría y ocupación a la hora de establecer planes realistas y concretos para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en los departamentos.

57. Como se señala en la sección I del presente informe, las mujeres siguen concentradas en las categorías inferiores del cuadro orgánico, la mayoría de ellas en la categoría P-3. Aunque normalmente habría un grupo suficiente de mujeres calificadas para ser ascendidas a la categoría P-3, ese grupo va disminuyendo a medida que la categoría es superior, debido a que la representación de la mujer es menor en esos niveles y a las consiguientes variaciones en su representación según el grupo ocupacional. En el caso del departamento utilizado como modelo, la mayoría de las vacantes corresponden a puestos de categoría P-4 y categorías superiores, en ocupaciones en que las mujeres están insuficientemente representadas. Además, algunas de las mujeres que podrían optar a los ascensos a la categoría P-5 y D-1 acaban de ser ascendidas a su categoría actual, lo que limita aún más el número de candidatas que puede optar a un ascenso a nivel interno.

58. Habida cuenta de la distribución de la plantilla entre hombres y mujeres por categoría y ocupación en el departamento modelo, podrían seguirse algunas estrategias para mejorar el equilibrio entre los sexos. Por ejemplo, se podría

efectuar una evaluación previa de las posibles candidatas dentro del departamento de acuerdo con las calificaciones, las aptitudes y los conocimientos exigidos para los puestos que van a quedar vacantes. De ese modo, podrían subsanarse las deficiencias en los conocimientos básicos o de gestión de las posibles candidatas organizando programas de capacitación con fines concretos, reformulando los planes de trabajo para ampliar los conocimientos y la experiencia de las mujeres o haciendo que éstas roten entre distintos empleos y servicios. Para que el grupo de candidatas sea mayor, también se podría tratar de encontrar mujeres calificadas de otros departamentos y oficinas de la Secretaría y de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, se podrían efectuar búsquedas de personal directivo para encontrar candidatas externas.

59. Dado que las mujeres del departamento utilizado como modelo están insuficientemente representadas en las principales ocupaciones relacionadas con el programa de trabajo del departamento, también se podrían establecer objetivos en cuanto a las ocupaciones. Se podría autorizar la publicación de los puestos de categoría P-4 para cumplir esos objetivos en los casos en que no haya un número suficiente de candidatas internas de la categoría P-3

60. Con el fin de aprovechar al máximo las oportunidades para mejorar la representación de la mujer en general en la Secretaría, los departamentos y las oficinas deben hacer todo lo posible por aumentar la tasa de contratación y ascensos de las mujeres a más de un 50% de todas las vacantes. Como demuestran las estadísticas correspondientes al año comprendido entre el 1º de julio de 1997 y el 30 de junio de 1998, el porcentaje de nombramientos y ascensos, que oscila entre un 41% y un 46%, no contribuye significativamente a la mejora de la representación de la mujer en general en la Secretaría. Por lo tanto, el Secretario General pedirá a los jefes de departamentos que, en sus planes de acción relacionados con el género, establezcan objetivos concretos en materia de nombramientos y ascensos de mujeres que serán superiores a un 50% hasta que se alcance el objetivo deseado.

61. Habida cuenta de la actual distribución por edad y sexo de la plantilla, más hombres que mujeres alcanzarán la edad de jubilación en 1998 y en los años sucesivos. Casi 400 funcionarios, la mayoría de ellos hombres, se jubilarán de aquí al 31 de diciembre del año 2000. Esas jubilaciones ofrecerán las oportunidades que son tan necesarias para mejorar la representación de la mujer en la Secretaría, en particular en los puestos de alto nivel. El aumento de la tasa de jubilaciones demuestra la necesidad de planificar de forma dinámica los recursos humanos, lo cual se reflejará en los planes de acción en favor de la mujer de los distintos departamentos.

62. Además de preparar planes de acción relacionados con el género, hay que llevar adelante las actuales estrategias para alcanzar el objetivo de la paridad entre los sexos, que consisten, entre otras cosas, en aplicar plenamente y supervisar las medidas especiales revisadas en favor de la mujer, llevar a cabo constantemente actividades de publicidad, promoción y difusión para fomentar la toma de conciencia sobre las cuestiones de género y los medios para conseguir la igualdad entre los sexos y ampliar las oportunidades de capacitación en las esferas de la comprensión y la incorporación de las cuestiones de género, como se señala en la sección II de este informe. Las iniciativas relacionadas con el trabajo y la familia seguirán examinándose en el marco de la reforma de la gestión de los recursos humanos, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y de ese modo aumentar la capacidad de la Secretaría para atraer y retener a funcionarios.

63. El Secretario General está decidido a alcanzar el objetivo del equilibrio entre hombres y mujeres en la Secretaría y pedirá cuentas a todos los administradores acerca del logro de los objetivos en materia de igualdad entre hombres y mujeres establecidos en la declaración del Comité Administrativo de Coordinación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en la labor del sistema de las Naciones Unidas. El compromiso y el apoyo activo de los Estados Miembros es también vital. Todavía son demasiado pocas las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, en condiciones de igualdad, de representar a los gobiernos a nivel internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales. Por lo tanto, sería de gran ayuda para el desempeño de la labor del Secretario General que los Estados Miembros propusieran a un número mayor de mujeres, especializadas en diversas ocupaciones, como candidatas a órganos intergubernamentales y de expertos y a puestos dentro de la Secretaría.

Notas

¹ A/49/587 y corr. 1, sec. IV.

² *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexos I y II.

³ ICSC/47/CRP.6/Add.11.

⁴ A/52/580, párr. 56.

⁵ Sin contar a la División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ni a los órganos institucionales (en la primera están incluidos todos los funcionarios con nombramientos de un año o más asignados a misiones de mantenimiento de la paz; los órganos institucionales son los siguientes: Dependencia Común de Inspección (DCI), Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), Centro Internacional de Cálculos Electrónicos (CICE) y Comité de Coordinación de los Sistemas de Información (CCSI).

⁶ ACC/1998/PER/R.9.

⁷ Habida cuenta de que los puestos de idioma se cubren exclusivamente con funcionarios que han superado los concursos para personal de servicios de idioma, no se puede publicar esos puestos a nivel externo.

Cuadro 1

Distribución por sexo de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamento u oficina y por categoría, al 30 de junio de 1998^a

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
AC/CDH		1	1		1		2	1	10	6	21	4	22	15	17	9	1	1	75	37	112	33,0
CCPPNU					1		2	1	5	3	6	5	7	7		1			21	17	38	44,7
CEPA	1					1	6	4	27	4	35	8	38	13	18	7			125	37	162	22,8
CEPAL	1				1		6	3	13	4	36	14	23	13	21	12			101	46	147	31,3
CEPE	1						7	2	14	2	17	7	22	11	6	4			67	26	93	28,0
CESPAO	1					1	6		13	3	22	4	6	11	6	3			54	22	76	28,9
CESPAP	1					1	8	2	19	3	31	12	31	12	12	15			102	45	147	30,6
CINU			1		2		4		2		6	4	17	6	11	10			43	20	63	31,7
CNUAH					1		2	1	5	2	15	3	8	3	1	1			32	10	42	23,8
CPID					1			1	2		4		2	2					9	3	12	25,0
DAAGSC	1		1		2	1	8	4	65	36	130	74	110	94	11	16			328	225	553	40,7
DAD	1				1		2		2	3	3	4	1	1	2				12	8	20	40,0
DAES	1		1	1	9	2	24	7	35	26	48	39	27	22	16	17			161	114	275	41,5
DALAT	1	1	5		9		15		23	4	79	12	79	32	40	25	2	7	253	81	334	24,3
DAP	1		2		4	1	7	6	14	7	21	7	11	12	5	3			65	36	101	35,6
DG	1						4	3	6	1	3	6		2	1	2			15	14	29	48,3
DIP	1				4	1	9	6	17	16	35	35	30	38	24	30			120	126	246	51,2
DOMP	1		2		2		11	2	11	4	28	10	18	15	8	5			81	36	117	30,8
INTERINST					12		3		3	1	1	2		1		1			19	5	24	20,8
OAJ	1		1		3		5	3	11	6	8	6	9	8	7	10			45	33	78	42,3
OCAH	1				3		3		13	4	25	6	12	10	3	4	2	1	62	25	87	28,7
OGRH				1	1	2	2	2	6	11	10	9	10	8	2	7			31	40	71	56,3
ONUG	1				2	1	6	2	25	20	75	48	88	33	16	14			213	118	331	35,6
ONUN							1		3	1	16	7	10	7	7	4			37	19	56	33,9
ONUV					2		3	2	13	4	29	13	20	10	6	5			73	34	107	31,8
OPI	1		1				1		1		1	2		1	1				6	3	9	33,3
OPPP			1		4		2	2	6	6	16	16	14	10	9	7			52	41	93	44,1
OSCA			1		1		7	1	14	3	24	10	23	16	7	4			77	34	111	30,6
OSG	3	1	1	1	2	2	4		2	3	2	1	3	3	2	1			19	12	31	38,7

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
OSSI	1					1	2	1	9	3	17	9	11	2	4	5			44	21	65	32,3
PNUMA	1		1		6	3	25	4	40	5	51	21	34	26	11	10			169	69	238	29,0
PNUFID	1				3		6	2	16	4	13	8	15	13	4	9			58	36	94	38,3
UNCTAD	1		1		1	1	15	2	37	4	38	8	34	22	20	8			147	45	192	23,4
UNSCOM							1	1	1	1	2		2	1	1				7	3	10	30,0
Total	24	3	20	3	78	18	209	65	483	200	868	414	737	480	299	249	5	9	2 723	1 441	4 164	34,6

Fuente: Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.

^a Están incluidos 11 inspectores de la Dependencia Común de Inspección con categoría D-2, todos ellos hombres.

Cuadro 2

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por departamento u oficina y por categoría, al 30 de junio de 1998

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
UNSCOM								1											0	1	1	100,0
OGRH				1	1	2	2	2	6	11	9	9	10	8	2	7			30	40	70	57,1
DIP	1				4	1	9	6	17	16	35	35	30	37	23	30			119	125	244	51,2
DG	1						4	3	6	1	2	6		2	1	2			14	14	28	50,0
CCPPNU							2	1	4	3	6	5	4	6		1			16	16	32	50,0
OPI	1								1			2							2	2	4	50,0
DAAGSC	1		1		2	1	8	4	8	3	4	8	4	9	1	1			29	26	55	47,3
PNUFID	1				2		2	1	5	1	6	7	7	6	3	6			26	21	47	44,7
OSG	1	1		1	2	2	2		2	3	2	1	3	2	2	1			14	11	25	44,0
PNUMA	1				1	1	1		2	2	1	2	1	1	2	1			9	7	16	43,8
OPPP			1		4		2	2	6	6	15	16	14	7	9	7			51	38	89	42,7
ONUG	1				2		5	2	5	7	9	8	19	11	13	12			54	40	94	42,6
DAES	1		1	1	9	2	21	7	35	26	48	39	26	22	16	17			157	114	271	42,1
OAJ	1		1		3		5	3	10	6	7	5	9	6	7	9			43	29	72	40,3
DAD	1				1		2		2	3	3	4	1	1	2				12	8	20	40,0
DOMP	1		2		2		9	2	5	3	14	8	10	13	6	5			49	31	80	38,8
DAP	1		2		4	1	7	6	13	7	18	7	11	12	5	3			61	36	97	37,1
AC/CDH		1	1		1		2	1	9	6	15	4	14	11	5	4			47	27	74	36,5
ONUN							1		1	1	4	1	3	1	2	3			11	6	17	35,3
OCAH	1				3		2		7	4	6	4	5	2		3			24	13	37	35,1
CESPAP	1					1	8	2	18	3	26	10	20	10	12	15			85	41	126	32,5
OSSI	1						1	1	6	2	13	7	9	2	4	4			34	16	50	32,0
ONUV					2		2	2	8	2	8	3	8	5	4	2			32	14	46	30,4
CNUAH					1		1	1	4	2	10	3	6	3	1	1			23	10	33	30,3
CESPAO	1					1	6		12	3	20	4	4	10	6	3			49	21	70	30,0
CEPAL	1				1		6	3	13	4	35	12	21	11	20	11			97	41	138	29,7
OSCA			1		1		7	1	13	3	23	8	18	11	7	4			70	27	97	27,8
CEPE	1						7	2	14	2	17	7	21	8	6	4			66	23	89	25,8
CPID					1			1	2		4		2	2					9	3	12	25,0
DALAT	1				1		4		4	1	2		1	2		1			13	4	17	23,5
CEPA	1					1	6	4	26	4	34	8	33	11	15	7			115	35	150	23,3
UNCTAD	1		1		1	1	15	2	37	4	38	8	34	21	19	8			146	44	190	23,2

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
INTERINST					1				3		1				1				5	1	6	16,7
CINU			1		1				1										3	0	3	0,0
Total	22	2	12	3	51	14	149	60	305	139	435	241	348	253	193	173			1 515	885	2 400	36,9

Fuente: Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.

Cuadro 3
Distribución por sexo de los funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por departamento y categoría, al 30 de junio de 1998

Departamento/oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
UNSCOM							1		0	1	1	100,0
OGRH				1	1	2	2	2	3	5	8	62,5
CPID					1			1	1	1	2	50,0
OSG	1	1		1	2	2	2		5	4	9	44,4
CEPA	1					1	6	4	7	5	12	41,7
DG	1						4	3	5	3	8	37,5
DAP	1		2		4	1	7	6	14	7	21	33,3
DIP	1				4	1	9	6	14	7	21	33,3
AC/CDH		1	1		1		2	1	4	2	6	33,3
OSSI	1						1	1	2	1	3	33,3
CNUAH					1		1	1	2	1	3	33,3
CCPPNU							2	1	2	1	3	33,3
ONUV					2		2	2	4	2	6	33,3
DAAGSC	1		1		2	1	8	4	12	5	17	29,4
CEPAL	1				1		6	3	8	3	11	27,3
CESPAP	1					1	8	2	9	3	12	25,0
PNUMA	1				1	1	1		3	1	4	25,0
DAES	1		1	1	9	2	21	7	32	10	42	23,8
OAJ	1		1		3		5	3	10	3	13	23,1
OPPP			1		4		2	2	7	2	9	22,2
CEPE	1						7	2	8	2	10	20,0
ONUG	1				2		5	2	8	2	10	20,0
PNUFID	1				2		2	1	5	1	6	16,7
UNCTAD	1		1		1	1	15	2	18	3	21	14,3
DOMP	1		2		2		9	2	14	2	16	12,5
CESPAO	1					1	6		7	1	8	12,5
OSCA			1		1		7	1	9	1	10	10,0
DAD	1				1		2		4	0	4	0,0
DALAT	1				1		4		6	0	6	0,0
INTERINST					1				1	0	1	0,0
OCAH	1				3		2		6	0	6	0,0
CINU			1		1				2	0	2	0,0
OPI	1								1	0	1	0,0
ONUN							1		1	0	1	0,0
Total	22	2	12	3	51	14	149	60	234	79	313	25,2

Fuente: Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.

Cuadro 4

Comparación entre los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica y todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por sexo y categoría, al 30 de junio de 1998

<i>Categoría</i>	<i>Funcionarios sujetos a distribución geográfica</i>			<i>Todos los funcionarios</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
SGA	22	2	8,3	24	3	11,1
SsG	12	3	20,0	20	3	13,0
D-2	51	14	21,5	78	18	18,8
D-1	149	60	28,7	209	65	23,7
P-5	305	139	31,3	483	200	29,3
P-4	435	241	35,7	868	414	32,3
P-3	348	253	42,1	737	480	39,4
P-2	193	173	47,3	299	249	45,4
P-1	--	--	--	5	9	64,3
Total	1 515	885	36,9	2 723	1 441	34,6

**Porcentaje
de mujeres**

Fuente: Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.
Cuadro 5

Comparación entre el número y el porcentaje de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica de la Secretaría de las Naciones Unidas, al 30 de junio de 1988 y al 30 de junio de 1998

<i>Categoría</i>	<i>30 de junio de 1988</i>		<i>30 de junio de 1998</i>	
	<i>Número de mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
SGA	2	7,7	2	8,3
SsG	1	5,3	3	20,0
D-2	5	5,7	14	21,5
D-1	19	8,6	60	28,7
P-5	59	12,4	139	31,3
P-4	162	23,3	241	35,7
P-3	251	39,0	253	42,1
P-2	137	43,2	173	47,3
P-1	27	73,0	--	--
Total	663	26,3	885	36,9

Porcentaje de mujeres

Fuentes: "Informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría" (A/C.5/43/14, 14 de octubre de 1988); Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.

Cuadro 6
Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos sujetos a distribución geográfica, por región, al 30 de junio de 1998

<i>Región</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
África	277	83	360	23,1
Asia y el Pacífico	239	192	431	44,5
Europa oriental	212	35	247	14,2
Europa occidental	345	207	552	37,5
América Latina	128	75	203	36,9
Oriente Medio	69	36	105	34,3
América del Norte y el Caribe	233	253	486	52,1
Otra región	12	4	16	25,0
Total	1 515	885	2 400	36,9

Número de funcionarios

Fuente: Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.

Cuadro 7

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1996 y el 30 de junio de 1998

Categoría	Nombrados entre el 1° de julio de 1996 y el 30 de junio de 1997			Nombrados entre el 1° de julio de 1997 y el 30 de junio de 1998		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
D-1	7	5	41,7	5	1	16,7
P-5	4	5	55,6	13	6	31,6
P-4	7	2	22,2	22	15	40,5
P-3 ^a	12	8	40,0	35	26	42,6
P-2	19	14	42,4	27	32	54,2
Total	49	34	41,0	102	80	43,9

**Porcentaje
de mujeres**

Fuentes: Secretaría de la Junta de Nombramientos y Ascensos, Grupo IV; Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, OGRH.

^a En las cifras correspondientes a las categorías P-2 y P-3 están incluidos los funcionarios contratados mediante concursos nacionales y concursos para servicios de idioma.

Cuadro 8

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas ascendidos entre el 1° de julio de 1996 y el 30 de junio de 1998

Categoría	1° de julio de 1996 a 30 de junio de 1997			Ascensos dentro del mismo departamento u oficina	Ascensos en otros departamentos u oficinas	1° de julio de 1997 a 30 de junio de 1998			Ascensos dentro del mismo departamento u oficina	Ascensos en otros departamentos u oficinas
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres			Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres		
D-1	11	5	31,3	12	4	11	14	56,0	23	2
P-5	19	25	56,8	39	5	38	21	35,6	55	4
P-4	32	24	42,9	52	4	61	49	44,5	104	6
P-3	13	15	53,6	25	3	33	38	53,5	56	15
Total	75	69	47,9	128	16	143	122	46,0	238	27

**Porcentaje
de mujeres**

Fuente: Secretaría de la Junta de Nombramientos y Ascensos, OGRH.

Anexo I

Declaración del Comité Administrativo de Coordinación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en la labor del sistema de las Naciones Unidas: compromiso de acción^b

1. En la Carta de las Naciones Unidas se afirma "... la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres ...".
2. Reiteramos nuestro compromiso de trabajar de consuno con todos los miembros de la comunidad internacional para defender esos principios de la Carta y promover la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Estamos firmemente convencidos de que los objetivos fundamentales de las Naciones Unidas de paz, desarrollo sostenible y respeto de los derechos humanos no pueden lograrse sin eliminar todas las formas de discriminación por motivos de sexo. El sistema de las Naciones Unidas se encuentra en una posición única para introducir cambios y sirve de plataforma para el logro efectivo de la igualdad entre los sexos.
4. La igualdad entre hombres y mujeres es un objetivo estratégico fundamental de la comunidad internacional. Las conferencias mundiales de las Naciones Unidas, en particular las relacionadas con la mujer que se celebraron en Nairobi y Beijing, han permitido establecer un programa amplio a nivel mundial para lograr ese objetivo.
5. Nos comprometemos a respaldar firmemente las actividades nacionales, regionales e internacionales destinadas a aplicar la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y otros acuerdos de carácter mundial.
6. Hasta la fecha, el sistema de las Naciones Unidas ha logrado progresos considerables en cuanto al mejoramiento de la situación de la mujer y sus derechos humanos. Estamos resueltos a acelerar esos progresos y nos comprometemos a integrar una perspectiva de género en todas nuestras instituciones, políticas y programas, siguiendo las recomendaciones concretas sobre la incorporación de las cuestiones de género establecidas por el Consejo Económico y Social en sus conclusiones convenidas en 1997.
7. Estamos decididos a que en la cultura institucional se tengan presentes las cuestiones de género y se les dé una respuesta adecuada y a que nuestras políticas de personal, presupuestos por programas y asignaciones de recursos demuestren nuestra determinación de alcanzar los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres.

^b ACC/1998/4.

Anexo II

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 1996

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categoría no clasificada ^a		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
FNUAP	1	6	18	19	12	18	33	36	57	28	16	8	8	6	1	1	146	122	268	45,5
ONUSIDA	0	0	0	0	3	2	11	16	27	12	2	2	1	2	1	0	45	34	79	43,0
UNICEF	0	5	31	37	132	114	214	128	104	45	22	10	12	4	0	2	515	345	860	40,1
CAPI	0	0	1	1	2	2	3	2	2	0	0	1	1	0	0	0	9	6	15	40,0
OPS	4	3	7	10	14	19	20	21	48	10	15	4	1	0	1	1	110	68	178	38,2
PNUD	24	15	97	111	77	86	141	88	174	63	104	19	35	10	8	1	660	393	1 053	37,3
UNITAR	0	0	1	1	3	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0	0	7	4	11	36,4
UNESCO	18	23	59	86	103	105	168	72	194	48	74	12	26	6	13	2	655	354	1 009	35,1
PMA	0	2	13	17	37	27	52	23	30	10	22	6	5	1	2	1	161	87	248	35,1
ACNUR	1	6	142	139	294	153	222	87	98	28	38	9	12	1	2	1	809	424	1 233	34,4
Naciones Unidas	20	38	324	283	801	492	862	398	499	199	231	49	80	15	49	2	2 866	1 476	4 342	34,0
OMI	0	0	3	8	9	15	19	13	32	1	7	1	5	0	1	0	76	38	114	33,3
OMC	0	0	12	18	40	24	41	21	34	12	17	1	5	0	5	0	154	76	230	33,0
FIDA	0	1	6	5	4	10	29	17	36	5	9	3	7	0	4	0	95	41	136	30,1
OIT	0	0	9	15	61	63	144	68	172	35	51	8	14	2	11	3	462	194	656	29,6
Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico	0	0	1	3	10	8	16	6	14	1	0	0	2	0	0	0	43	18	61	29,5
CIJ	0	0	0	4	4	0	5	1	0	0	1	0	1	0	1	0	12	5	17	29,4
OMS	1	1	29	34	91	63	159	80	291	80	111	15	40	4	14	4	736	281	1 017	27,6
OMPI	0	0	6	13	18	17	51	17	35	5	16	1	12	0	6	0	144	53	197	26,9
ONUDI	0	0	10	15	36	20	84	22	55	12	25	0	4	0	1	0	215	69	284	24,3
CCI	0	0	2	2	9	5	18	5	9	1	6	0	0	0	0	0	44	13	57	22,8
OACI	0	0	9	18	37	21	121	17	44	6	15	0	4	1	2	0	232	63	295	21,4
UNU	0	0	0	2	1	1	4	1	4	0	4	0	0	0	2	0	15	4	19	21,1
UPU	0	0	0	0	30	10	14	5	8	1	5	0	3	0	2	0	62	16	78	20,5
OMM	0	0	4	2	6	8	36	10	29	4	10	0	8	0	3	0	96	24	120	20,0
FAO	0	4	89	43	124	81	295	72	306	24	123	6	45	4	15	0	997	234	1 231	19,0
UIT	1	0	8	8	39	19	76	14	51	4	18	0	0	0	5	0	198	45	243	18,5

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categoría no clasificada ^a		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
UNOPS	0	1	11	7	31	9	38	11	63	10	32	3	5	0	1	0	181	41	222	18,5
OIEA	4	1	37	24	170	67	233	35	197	11	23	5	8	0	9	0	681	143	824	17,4
OOPS	0	0	7	4	26	5	45	1	21	2	7	2	1	0	2	0	109	14	123	11,4
Total	74	106	936	929	2 224	1 465	3 156	1 287	2 634	659	1 005	165	345	56	161	18	10 535	4 685	15 220	30,8

Fuente: Estadísticas sobre el personal (ACC/1998/PER/R.9), 7 de abril de 1998.

^a Categoría no clasificada se refiere por ejemplo a Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General o Secretario General, en función de la nomenclatura utilizada en la Organización de que se trate.