



# Asamblea General

Distr. general  
19 de septiembre de 2000  
Español  
Original: inglés

## Quincuagésimo quinto período de sesiones

Temas 107 y 123 del programa

### 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 . . . . .	1–10	5
II. Situación actual . . . . .	11–34	6
A. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría . . . . .	11–22	6
B. Nombramientos y ascensos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría . . . . .	23–30	8
C. La mujer en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos . . . . .	31–33	9
D. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas . . . . .	34	10
III. Novedades desde septiembre de 1999 . . . . .	35–47	10
A. Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría . . . . .	35–36	10
B. Preparación de planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros en los departamentos y las oficinas . . . . .	37–39	10
C. Capacitación para la integración y comprensión de las cuestiones de género . . . . .	40–43	11
D. Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares . . . . .	44–46	12

\* No se incluye en el presente documento la nota de pie de página solicitada por la Asamblea General en su resolución 54/248.

E.	Establecimiento de coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en las misiones de mantenimiento de la paz . . . . .	47	13
IV.	Conclusiones . . . . .	48-52	13
Cuadros			
1.	Distribución por géneros 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 departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2000 . . . . .		15
2.	Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2000 . . . . .		16
3.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1999 y al 30 de junio de 2000 . . . . .		17
4.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 1999 y al 30 de junio de 2000 . . . . .		17
5.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1990 y al 30 de junio de 2000 . . . . .		18
6.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 2000 . . . . .		19
7.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores ascendidos en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 2000 . . . . .		20
8.	Departamentos y oficinas que cumplieron o superaron el objetivo de alcanzar el equilibrio de géneros en los nombramientos y ascensos del personal a puestos vacantes durante el período comprendido entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 . . . . .		21
Anexo.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas), al 31 de diciembre de 1998 . . . . .		22

## Abreviaturas

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)
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
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DG	Departamento de Gestión
DG/OGRH	Departamento de Gestión/Oficina de Gestión de Recursos Humanos
DG/OPPP	Departamento de Gestión/Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
DG/OSCA	Departamento de Gestión/Oficina de Servicios Centrales de Apoyo
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/DALAT <sup>1</sup>	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
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
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

<sup>1</sup> Todos los funcionarios con nombramientos de más de un año asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales.

ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
ONUW	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OPI	Oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Iraq
OACDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OFDPD	Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito
ORENCA	Oficina del Representante Especial del Secretario General para los Niños y el Conflicto Armado
OSG	Oficina del Secretario General
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
REGCOM	Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNMOVIC	Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección

## I. Introducción

1. El presente informe, que se somete a la consideración de la Asamblea General en cumplimiento de la petición formulada en su resolución 54/139, de 17 de diciembre de 1999, consta de una introducción y tres secciones que contienen una exposición general de la situación de la representación de las mujeres en la Secretaría, un examen de las novedades ocurridas desde que el Secretario General presentó su último informe a la Asamblea General, y conclusiones y estrategias para mejorar la representación de la mujer en la Secretaría en el año próximo.
2. Este examen del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría es una ocasión oportuna para considerar no sólo el futuro, sino también el pasado. En el último decenio se han registrado evidentes progresos en algunas esferas. En general, las mujeres constituyen aproximadamente el 39% del personal nombrado con arreglo al criterio de la distribución geográfica, frente al 28% registrado hace 10 años. Ha variado notablemente el número de mujeres que ocupan puestos de las categorías P-5 a D-2. Actualmente hay cuatro Subsecretarías Generales, mientras que en 1990 no había ninguna.
3. En relación con los resultados alcanzados el pasado año, se han efectuado progresos en las categorías D-1, P-5, P-3 y P-2, mientras que en otras categorías, incluidas las superiores de adopción de decisiones, el progreso ha sido más lento. Se registraron notables aumentos de la representación general de la mujer en la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y la Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito, a saber, de 10,1% y 4,7% respectivamente.
4. Entre las cuestiones que suscitan preocupación figura el menor ritmo de crecimiento de la representación de la mujer en los puestos normativos y de categorías superiores (D-1 y categorías superiores), así como la disminución del porcentaje de mujeres nombradas y ascendidas a la categoría P-4. También es motivo de preocupación que, no existan mujeres en los cargos de representantes especiales o enviadas especiales. Es preciso seguir trabajando por promover las actividades relativas a cuestiones laborales y familiares.
5. En el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI" y, celebrado del 5 al 9 de junio de 2000, los Estados Miembros convinieron en que, a pesar de la aceptación generalizada de la necesidad de lograr un equilibrio entre los géneros en los órganos decisorios a todos los niveles y en todos los foros, persistía una diferencia entre la igualdad de jure y de facto. A pesar de los considerables avances realizados en la igualdad de jure entre hombres y mujeres, la representación real de mujeres en los niveles más altos en los ámbitos nacional e internacional de adopción de decisiones no había cambiado significativamente desde la celebración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en 1995. Al 15 de julio de 2000, las mujeres representaban sólo el 13,8% de los legisladores de los parlamentos nacionales. De los 189 representantes permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York, sólo 11 (el 5,8%) eran mujeres.
6. La Asamblea General, en su período extraordinario de sesiones de junio de 2000, convino en la adopción de nuevas medidas e iniciativas por el sistema de las Naciones Unidas. Se pidió a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que, entre otras cosas, mejoraran los mecanismos de responsabilidad administrativa; alentaran la participación de la mujer en la adopción de decisiones a todos los niveles y logaran un equilibrio de los géneros en los nombramientos de hombres y mujeres, incluso en los cargos de enviado especial, representante especial y coordinador residente; y que alentaran la aplicación de medidas destinadas a lograr el objetivo del equilibrio de los géneros, sobre todo en los niveles superiores de sus secretarías, incluidas las misiones de mantenimiento de la paz y las negociaciones sobre la paz.
7. En una declaración formulada a la Asamblea General en ese período extraordinario de sesiones, el Comité Administrativo de Coordinación indicó, entre otras cosas, que era necesario adoptar más medidas para alcanzar, respecto de las plantillas de personal y la gestión de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los objetivos establecidos en la Plataforma de Acción (de Beijing)<sup>1</sup>. Si bien las organizaciones habían puesto en práctica medidas de acción afirmativa para aumentar la representación de la mujer, así como para lograr que los ambientes de trabajo fueran más receptivos a las cuestiones de género y respondieran mejor a las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres, era necesario adoptar más medidas, tales como iniciativas para reforzar la competencia y la responsabilidad administrativa respecto de la igualdad

entre los géneros, y elaborar políticas destinadas a promover la contratación y la permanencia de las mujeres en sus puestos de trabajo. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas prometieron intensificar sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de la igualdad entre los géneros establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing, incluso mediante la elaboración de mecanismos de rendición de cuentas eficaces para garantizar que los compromisos de políticas se convirtieran en hechos.

8. Durante el período que se examina, el Secretario General ha seguido instando a los jefes de oficinas a que cumplan el objetivo del 50% en la distribución de los puestos de trabajo entre los géneros y a que, cuando evalúen la actuación de los administradores, reflejen los progresos alcanzados en ese sentido. Después de la presentación de su último informe a la Asamblea General, el Secretario General ha nombrado a una mujer para que se desempeñe como Fiscal de los tribunales penales internacionales para la ex Yugoslavia y Rwanda; a la primera mujer que dirige una comisión regional, la Comisión Económica para Europa (CEPE); y a una mujer para que dirija el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (CNUAH). En la Secretaría, además de la Secretaría General Adjunta, ocupan altos cargos de dirección la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Directora interina de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios.

9. En el sistema de las Naciones Unidas, están dirigidas por mujeres la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA). El año pasado se nombró a tres mujeres para que desempeñaran el cargo de Director General Auxiliar en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y se ha seleccionado a una mujer como Comisionada General Adjunta del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS).

10. Gracias a las metas establecidas y a la supervisión anual de los progresos por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la Asamblea General, en el sistema de las Naciones Unidas se han efectuado avances a un ritmo que, si bien no es notable, ha

resultado mejor que el de la mayoría de los países, con la posible excepción de los países nórdicos. En 1999 el FNUAP, una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, logró el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos del cuadro orgánico y categoría superiores. En algunas otras organizaciones, las mujeres representan entre el 30% y el 40% del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores. Al 31 de diciembre de 1998, la proporción de mujeres titulares de nombramientos de un año o más en la Sede y en otras oficinas establecidas del régimen común de las Naciones Unidas era de 32,4% frente a 29,2% en enero de 1995.

## II. Situación actual

### A. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría<sup>2</sup>

#### Titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica

11. En el cuadro 3 se muestra que al 30 de junio de 2000 había 936 mujeres (39,2%) de un total de 2.389 titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica, frente a 919 mujeres (38,1%) de un total de 2.410 titulares de tales nombramientos al 30 de junio de 1999. Este incremento está en consonancia con la tasa media anual del 1% de aumento de la representación de la mujer registrada en los últimos 10 años.

12. Aunque la tasa de aumento de la representación de la mujer ha experimentado un aumento modesto en general, desde junio de 1990 se ha logrado mejorarla considerablemente en las categorías P-5 y D-1. Como se indica en el cuadro 5 y en el gráfico adjunto, el número de mujeres titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica de la categoría D-1 aumentó de 16 en junio de 1990 a 73 en junio de 2000. Ello corresponde a un importante aumento de la representación de la mujer en esa categoría, a saber, de 6,8% en junio de 1990 a 35,8% en junio de 2000. En el mismo período, el número de mujeres en la categoría P-5 se duplicó con creces y pasó de 73 (15,8%) a 151 (33,1%).

#### Titulares de nombramientos de un año o más de duración

13. En el grupo más numeroso de funcionarios titulares de nombramientos de un año o más, el número de

mujeres aumentó de 1.542 (35,8%) en junio de 1999 a 1.601 (36,5%) al 30 de junio de 2000, lo que representa un aumento de apenas 0,7 puntos porcentuales. En el cuadro 4 puede verse que el mayor incremento porcentual en la representación de las mujeres con nombramientos de un año o más se ha producido en la categoría P-5. El número de mujeres en esta categoría aumentó de 212 (30%) al 30 de junio de 1999 a 242 (32,6%) al 30 de junio de 2000. Si bien el porcentaje de mujeres en la categoría D-1 se está acercando a un nivel importante de 29,3%, el aumento general del porcentaje de mujeres en los puestos de categoría superior y de adopción de decisiones (D-1 y categorías superiores) ha sido muy limitado, a saber, de 24,4% a 24,7%. La disminución de la tasa de incremento de la representación de la mujer en estas categorías desde la presentación del último informe del Secretario General a la Asamblea General<sup>3</sup> es preocupante, sobre todo teniendo en cuenta el aumento del número de funcionarios nombrados y ascendidos en esas categorías.

14. El objetivo del 50% se alcanzó finalmente en la categoría P-2, en la que el porcentaje de mujeres aumentó de 48,2% a 50,1%. La categoría P-3 sigue siendo la que tiene un mayor número de funcionarias, seguida por la categoría P-4, mientras que la concentración más elevada de hombres se da en la categoría P-4, seguida por la categoría P-3. Aunque el número de mujeres en las categorías P-4 y D-2 experimentó un ligero aumento, su porcentaje se ha reducido desde junio de 1999 porque el número de hombres ha experimentado un aumento significativamente mayor.

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

15. En el cuadro 1 *infra* se indica la composición por géneros del personal con nombramientos de un año o más, por departamentos y oficinas. Con posterioridad a la presentación del último informe del Secretario General a la Asamblea General, el objetivo del equilibrio de los géneros se ha alcanzado en otro departamento y otra oficina que cuentan con 20 o más funcionarios, a saber, el Departamento de Información Pública y la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General. La mayor representación de la mujer (58,6%) se observa en el Departamento de Gestión<sup>4</sup>, seguido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (54,3%), el Departamento de Información Pública (50,8%) y la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (50,5%).

Otros cuatro departamentos han alcanzado el nivel de 30% de representación de la mujer, mientras que en cinco departamentos las mujeres siguen representando menos del 30% de la plantilla, a saber, la Comisión Económica para África (CEPA, 26,9%), la Comisión Económica para Europa (CEPE, 27,7%), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP, 28,5%), el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (CNUAH, 27,9%) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD, 27,9%).

16. Desde junio de 1999, se han observado importantes progresos en el logro del objetivo del equilibrio entre los géneros en dos oficinas: la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y la Oficina de Fiscalización de Drogas y Prevención del Delito. En la CESPAO, el porcentaje de mujeres titulares de nombramientos de un año o más se ha elevado de 29,1% a 39,2%. En la Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito, ese porcentaje ha pasado de 33,3% a 38%.

17. En el período que se examina, otras dos oficinas alcanzaron el objetivo del equilibrio entre los géneros en la plantilla de puestos de la categoría D-1 y superiores: la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC).

18. Los siguientes departamentos y oficinas han alcanzado un número importante de mujeres (30% o más) en cargos de categoría superior y responsables de la formulación de las políticas (D-1 y categorías superiores): la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (42,9%), el Departamento de Información Pública (42,1%), la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (40%); la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (38,5%), el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencia (37,5%), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (37,5%), la Oficina Ejecutiva del Secretario General (33,3%); la Comisión Económica para Europa (33,3%), el Departamento de Gestión (33,3%), el Departamento de Asuntos Políticos (32%), la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (30%) y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (30%).

19. De los cuatro departamentos y oficinas que tienen 20 funcionarios o más de categoría D-1 y superiores

(el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Asuntos Políticos, la UNCTAD y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la más baja representación de la mujer en esas categorías (14%) corresponde al PNUMA, seguido por la UNCTAD (18,2%).

20. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, la información sobre la representación de los Estados Miembros en la plantilla de personal de la Secretaría se da por nacionalidades, categorías y géneros.

#### **Personal en puestos que requieren conocimientos lingüísticos**

21. La distribución por géneros del personal en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales demuestra que el porcentaje de mujeres disminuyó ligeramente, pasando de 38,1% (322 funcionarias) en junio de 1999 a 37,9% (318 funcionarias) en junio de 2000, lo que coincide con una pequeña disminución del total de funcionarios que requieren conocimientos lingüísticos, de 846 a 839. No obstante, en la categoría P-5 la representación de la mujer siguió en aumento y pasó de 40,2% a 43,4% (63 mujeres frente a 82 hombres).

#### **Personal en puestos de proyectos**

22. Al 30 de junio de 2000, la proporción de mujeres en puestos de proyectos (serie 200 del Reglamento del Personal) había alcanzado un número importante dado que constituía el 30,4% (242 funcionarias), en comparación con el 28,2% (214 funcionarias) al 30 de junio de 1999. Si bien el objetivo del equilibrio entre los géneros se ha cumplido o superado en las categorías L-1 (63%) y L-2 (52,2%), la representación de la mujer en las categorías superiores es significativamente más baja y sólo existe un número importante de mujeres en la categoría L-3 (34,8%). Las mujeres que ocupan puestos de la categoría L-4 equivalen a sólo el 18,4% (23 mujeres) de los 125 funcionarios de esa categoría. La representación de la mujer en las categorías L-5 (17 mujeres de un total de 177 funcionarios) y L-6 (10 mujeres de un total de 74 funcionarios) es de 9,6% y 13,5% respectivamente. En la categoría L-7 el número y el porcentaje de mujeres (11,1%) no han experimentado cambios desde junio de 1999 (una mujer de un total de nueve funcionarios).

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

23. En el cuadro 6 *infra* y en el gráfico que lo acompaña se indica el número de mujeres y hombres nombrados en los dos últimos años en las categorías comprendidas entre el grado P-1 y el puesto de Secretario General Adjunto, incluso mediante concursos nacionales y concursos para personal de servicios de idiomas. En el cuadro 7 *infra* y el gráfico adjunto figura el número de mujeres y hombres ascendidos durante los dos últimos años a las categorías de P-1 a Secretario General Adjunto, incluidos los aprobados en el concurso para ascender al cuadro orgánico.

24. Desde junio de 1999, 36 de los 73 funcionarios (49,3%) contratados mediante concursos nacionales y siete de los 20 funcionarios contratados mediante exámenes de idiomas (35%) eran mujeres. Durante este mismo período, 11 mujeres (73,3%) y cuatro hombres fueron ascendidos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico tras aprobar el concurso para ascender a este último (concurso para el ascenso de G a P).

#### **Nombramientos**

25. Como puede verse en el cuadro 6, en los dos últimos años hubo un ligero incremento del porcentaje de mujeres nombradas en la categoría P-3: de 31,8% a 44,6%. Entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 se registró un pequeño aumento del número de mujeres nombradas en la categoría P-3 pero su porcentaje disminuyó significativamente, de 64,5% a 51,5%, debido al notable aumento del número de hombres contratados en esta categoría.

#### **Ascensos**

26. La proporción de mujeres ascendidas durante el período que se examina fue de 43,1% frente a 45,5% el año anterior. No obstante, aumentó sustancialmente el número de mujeres ascendidas a la categoría P-3; como puede verse en el cuadro 7, el año pasado fue de 56, mientras que el año anterior había sido de 43. Aunque respecto del año pasado se ha producido un aumento de la representación de la mujer en las categorías P-5 y D-1, el descenso del porcentaje de mujeres ascendidas a esas categorías es motivo de especial preocupación, dado que el aumento de las vacantes en dichas categorías de resultados de una tasa de jubilación más alta ofrece oportunidades muy necesarias para

acelerar los progresos en el mejoramiento de la representación de la mujer en la Secretaría.

27. Aunque las estadísticas sobre nombramientos y ascensos muestran una mejora palpable en la tasa de selección de mujeres para cubrir vacantes en la categoría P-3, se ha producido una evidente merma de la tasa de nombramiento y ascenso de mujeres en la categoría P-4, como se indica en los cuadros 6 y 7. Según se señaló en el párrafo 14 *supra*, la representación de la mujer en esta categoría también ha disminuido ligeramente (de 33,7% a 33,5%). Esta reducción resulta especialmente inquietante puesto que la categoría P-4 constituye la vía de ascenso a la estructura de gestión de la Secretaría y le corresponde el mayor número de funcionarios del cuadro orgánico.

28. El objetivo establecido en la resolución 54/139 de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres calificadas no sea inferior al 50% de todos los nombramientos y ascensos fue cumplido por 10 departamentos y oficinas (cuadro 8). Entre ellos figuran la Oficina de Asuntos Jurídicos (70%), el Departamento de Asuntos de Desarme (66,6%), el Departamento de Información Pública (64,5%), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (54,6%), el Departamento de Asuntos Políticos (54,2%), la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (53,8%), la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (50%) y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (50%). En general, los nombramientos y ascensos de mujeres representaron el 42% del total.

29. La movilidad del personal del cuadro orgánico y categorías superiores permanece en un nivel bajo. De los 304 casos de ascenso examinados por los órganos que se ocupan de los nombramientos y los ascensos, 32 (el 10,5%) estuvieron relacionados con traslados de personal entre departamentos y oficinas. Durante el período que se examina, los órganos encargados de los nombramientos y los ascensos examinaron 37 casos de traslados laterales. Aunque en los traslados laterales entre departamentos la distribución de los géneros estuvo aproximadamente equilibrada (48,6% fueron mujeres), en los traslados entre departamentos por ascenso fue mayor el número de mujeres que de hombres (65,6%). También en los cambios de lugar de destino fue mayor el número de mujeres que de hombres: 29 (el 60,4%) de los 48 funcionarios que cambiaron de lugar de destino fueron mujeres.

30. Como parte del objetivo del Secretario General de crear una organización orientada hacia resultados y de elevado rendimiento, que sea flexible y capaz de dar respuesta a los diversos problemas que deberá enfrentar, en su informe sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos<sup>5</sup> que se presentará a la Asamblea General en su quincuagésimo quinto período de sesiones, figurarán propuestas sobre un nuevo plan de movilidad que ha de aplicarse al personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales.

### C. La mujer en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos

31. La mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos son mujeres (4.091 mujeres, frente a 3.034 hombres). Sin embargo, aunque representan un 60,2% de los funcionarios del cuadro de servicios generales (de un total de 6.682 funcionarios, 4.024 son mujeres), las mujeres están insuficientemente representadas tanto en el Servicio de Seguridad como en el Cuadro de Artes y Oficios, en los que representan respectivamente el 7,5% (15 mujeres de un total de 201 funcionarios) y el 3,8% (7 mujeres de un total de 184 funcionarios). En el Servicio Móvil, el 12,2% del personal son mujeres (99 de un total de 810 funcionarios).

32. Durante el período que abarca el informe, sólo 83 funcionarios del cuadro de servicios generales (64 mujeres y 19 hombres) se trasladaron de departamento u oficina en la Secretaría. De un total de 219 ascensos en las categorías G-5 a G-7 examinados por el Grupo de Nombramientos y Ascensos en la Sede, sólo 16 (11 mujeres y 5 hombres) se trasladaron de departamento u oficina. Únicamente dos funcionarios, de las categorías G-5 y G-7, se trasladaron de departamento u oficina en la Sede sin ascenso.

33. De conformidad con lo señalado en el informe presentado el año pasado por el Secretario General a la Asamblea General<sup>3</sup>, los programas de perfeccionamiento y aprendizaje del personal destinados a los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos se han reforzado y reorientado para facilitar el proceso de reforma de la administración de las Naciones Unidas y permitir a los funcionarios hacer frente a las nuevas necesidades de la Organización. Sobre la base del proyecto de definición de las competencias básicas de todos los funcionarios de la Secretaría y de las competencias de gestión del personal encargado de

la gestión o la supervisión, se han puesto en marcha programas de apoyo a la carrera destinados a los funcionarios del cuadro de servicios generales que deseen mejorar su capacidad de comunicación y gestión del trabajo, en esferas como la toma de iniciativas, el trabajo en equipo y la cooperación, y la atención al cliente.

#### **D. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas**

34. En el anexo del presente informe se ofrecen estadísticas sobre la distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 1998 (la referencia más reciente de datos de todo el sistema). Estas estadísticas proceden de los cuadros estadísticos que publica todos los años la secretaría del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas. Desde el 31 de diciembre de 1997, la proporción de mujeres titulares de nombramientos de un año o más en la Sede y otras oficinas de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas aumentó del 31,8% al 32,4%. En los puestos normativos y de categorías superiores, el porcentaje de mujeres pasó del 15,9% al 17,8% al 31 de diciembre de 1998. Entre las organizaciones con una plantilla mínima de 100 funcionarios, el UNICEF fue el que tuvo una mayor representación de mujeres (47,7%), seguido por el FNUAP (46,7%). Como se señala en el párrafo 10 *supra*, en 1999 el FNUAP cumplió también el objetivo de que las mujeres ocuparan el 50% de los puestos, en el cuadro orgánico y las categorías superiores.

### **III. Novedades desde septiembre de 1999**

#### **A. Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría**

35. El Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, que se compone de 12 altos funcionarios y está presidido por la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer, asesora al Secretario General sobre las políticas y estrategias que pueden emplearse para lograr el equilibrio de los

géneros en la dotación de personal y sobre las medidas para fomentar un entorno laboral que tenga en cuenta las cuestiones de género y responda a las necesidades de todos los funcionarios de la Secretaría, tanto mujeres como hombres. Además, el Comité Directivo supervisa los avances de los departamentos y las oficinas para cumplir el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores.

36. El año pasado, el programa de trabajo del Comité Directivo se centró en el examen y la elaboración del componente de género de los planes de acción de la gestión de recursos humanos por departamentos acordados conjuntamente por los jefes de departamentos y oficinas y por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos; las medidas para ayudar a los jefes de departamentos y oficinas a lograr el equilibrio de los géneros; y las medidas para velar por la rendición de cuentas de los distintos administradores a fin de conseguir los objetivos de igualdad de los géneros. El Comité Directivo formó subgrupos que se reúnen con los jefes de departamentos y sus equipos de personal directivo superior a fin de evaluar los progresos alcanzados en la mejora de la representación de la mujer, examinar los obstáculos que encuentran los departamentos para mejorar el equilibrio entre los géneros, y ayudar a los administradores a seleccionar candidatas calificadas, atraerlas y conservarlas. Además, el Comité ha intentado encontrar fuentes de candidatas a nivel nacional, mediante la red de coordinadores residentes de las Naciones Unidas, entre otros medios. La OGRH también participa activamente en la supervisión del cumplimiento de los objetivos relativos al género, acordados en los planes de acción sobre la gestión de los recursos humanos en cada departamento.

#### **B. Preparación de planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros en los departamentos y las oficinas**

37. De conformidad con la resolución 54/139, el Secretario General escribió a los jefes de departamentos y oficinas para examinar su historial de selección de candidatas en 1999 y para pedirles que cooperaran en la elaboración del componente de género de los planes de acción de la gestión de recursos humanos de los departamentos ya mencionados. El año próximo está previsto establecer objetivos concretos para

mejorar la representación de la mujer en todos los departamentos y oficinas como medida de apoyo de los objetivos para mejorar el equilibrio entre los géneros que figuran en esos planes. El Secretario General subrayó que la actuación de los administradores para mejorar el equilibrio entre los géneros debe ser un factor decisivo para evaluar su rendimiento. En el futuro, en la evaluación de la actuación profesional de los administradores deberá figurar información sobre las oportunidades surgidas para la selección de candidatas para cubrir las vacantes y sobre los avances logrados en la mejora de la representación de la mujer, incluida la labor realizada en la selección de candidatas.

38. En agosto de 2000, la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer y el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos pidieron a los jefes de departamentos y oficinas que fijaran un objetivo para la selección de candidatas en función de las vacantes existentes y previstas en cada departamento y oficina en el período comprendido entre el 1º de julio y el 31 de diciembre de 2000. Con arreglo a la resolución 54/139 de la Asamblea General, se informó a los jefes de departamentos de que el objetivo de selección de candidatas no debería ser inferior al 50% del total de las vacantes. De conformidad con el compromiso del Secretario General de cumplir el objetivo de la igualdad entre los géneros y la necesidad de acelerar el proceso de mejora de la representación de la mujer, especialmente en los puestos normativos y de categorías superiores, se instó a los jefes de departamentos y oficinas a que establecieran objetivos audaces para la selección de candidatas.

39. Los administradores, desde los supervisores directos hasta los directivos superiores, deben desempeñar un papel activo en el cumplimiento de los objetivos de los departamentos. En el primer trimestre de 2001, los jefes de departamentos y oficinas informarán al Secretario General sobre los avances logrados en el cumplimiento de los objetivos establecidos a fin de mejorar la representación de la mujer durante el período inicial del plan de seis meses (1º de julio a 31 de diciembre de 2000). Para el año 2001 se fijarán nuevos objetivos teniendo en cuenta los resultados obtenidos por cada uno de los departamentos en la aplicación de los planes de acción en materia de género correspondientes al período comprendido entre el 1º de julio y el 31 de diciembre de 2000. En los informes sobre los avances logrados que se presenten al

Secretario General se describirán las medidas y las iniciativas adoptadas por los administradores de los programas para seleccionar a las candidatas mejor calificadas. Entre esas medidas e iniciativas cabe citar la búsqueda de fuentes de contratación externa para puestos de determinadas ocupaciones en las que haya escasez de candidatas internas, así como la reasignación planificada de personal, tanto femenino como masculino, para desarrollar y ampliar su capacidad. Otras medidas serían el establecimiento de contactos o redes de contactos con administradores de otras esferas conexas para determinar y desarrollar las fuentes de candidatas, tanto a nivel interno como externo, y para encontrar candidatas durante las asignaciones con carácter de misión.

### **C. Capacitación para la integración y comprensión de las cuestiones de género**

40. A solicitud de los departamentos se organizan programas concretos de capacitación dedicados a las cuestiones de género en el lugar de trabajo y a la integración de esas cuestiones. Cada programa está adaptado a las necesidades especiales de los diversos departamentos, y se prepara en colaboración con los jefes de los departamentos y los grupos de coordinación de funcionarios. El objetivo de esos programas es mejorar la comprensión entre hombres y mujeres, aprovechar al máximo las contribuciones de los hombres y las mujeres a la labor de las Naciones Unidas, y promover políticas activas y visibles encaminadas a integrar la perspectiva de género en la labor de la Organización. En el programa dedicado a las cuestiones de género en el lugar de trabajo, hombres y mujeres examinan sus experiencias, ideas preconcebidas y percepciones sobre sí mismos y el sexo opuesto en el lugar de trabajo a fin de encontrar la manera de trabajar juntos de forma más productiva. El programa de integración de la perspectiva de género dirigido a los departamentos se centra en el examen de la labor sustantiva del departamento y sus procesos a fin de evaluar las repercusiones en la mujer y en el hombre de las acciones, las medidas o los programas previstos, haciendo especial hincapié en las mejores prácticas, desarrollándolas y elaborando un plan de acción para impulsar el cambio constructivo.

41. Desde la presentación del último informe la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha estado trabajando con una serie de departamentos y oficinas para

elaborar y aplicar programas centrados en diversas cuestiones relacionadas con el género. Se ofrecieron programas de capacitación sobre sensibilidad a las cuestiones de género y su integración al personal del cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales de la CESPAAO. Los funcionarios del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz recibieron capacitación sobre las cuestiones de género en el lugar de trabajo y una introducción a los conceptos y las prácticas de integración de las cuestiones de género. Tanto la CESPAAO como el Departamento prepararon planes de acción basados en la capacitación recibida. También se realizaron actividades de capacitación sobre las cuestiones de género en el lugar de trabajo destinadas al personal del cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales de las Oficinas de las Naciones Unidas en Viena y Nairobi.

42. En la actualidad, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales está elaborando un programa de fomento de la capacidad en materia de incorporación de la perspectiva de género destinado a todos los funcionarios del cuadro orgánico del Departamento. El programa se empezará a aplicar en el otoño de 2000 y finalizará en el verano de 2001. El próximo año, la CESPAP pondrá en marcha un programa similar que se basará en el programa de capacitación sobre la incorporación de las cuestiones de género en la planificación y formulación de proyectos que se realizó en 1998 en colaboración con la FAO. Asimismo, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi tiene previsto realizar actividades de capacitación en materia de incorporación de la perspectiva de género en los programas de trabajo sobre asentamientos humanos y medio ambiente y crear un curso experimental para mujeres sobre capacitación de personal directivo.

43. La Asamblea General, en su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones celebrado en junio de 2000, reafirmó enérgicamente la importancia de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género para lograr los objetivos establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing para la potenciación de la mujer. En apoyo de esa estrategia, la Asamblea General instó al sistema de las Naciones Unidas a que velara por que todo el personal de las Naciones Unidas, especialmente en las operaciones sobre el terreno, recibiera capacitación para incorporar la perspectiva de género en su trabajo. En su informe a la Asamblea General sobre los resultados del período extraordinario de sesiones<sup>6</sup>, el Secretario General afirmó que continuaba apoyando

la importancia otorgada a la incorporación de la perspectiva de género, entre otras medidas, mediante la asignación, con la aprobación de la Asamblea General, de recursos suficientes a la capacitación en materia de género. Hasta que esa capacitación sea obligatoria, como ocurre con la orientación y la evaluación de la actuación profesional, la labor y el entorno de trabajo de la Secretaría, tanto en la Sede como en los demás lugares de destino no se beneficiará por completo.

#### **D. Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares**

44. En la declaración formulada ante la Asamblea General en el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas prometieron adoptar medidas y formular políticas comunes para retener a las funcionarias, especialmente mediante una asistencia eficaz al empleo de los cónyuges<sup>7</sup>. En su período de sesiones de octubre de 1999, el Comité Administrativo de Coordinación había destacado la importancia de la cuestión del empleo de los cónyuges, ya que afectaba a la capacidad de las organizaciones para atraer y retener a las funcionarias.

45. Como se señaló en el informe del año pasado a la Asamblea General, el empleo de los cónyuges era una de las cuestiones laborales y familiares a las que debía prestar atención de forma prioritaria el Equipo de Tareas sobre Calidad de Vida y de Trabajo, presidido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) y en el que participan representantes del PNUD, el UNICEF, y la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer. Las restricciones impuestas al empleo de los cónyuges en diversos lugares de destino no sólo constituyen un obstáculo para la contratación de personal, sino que dificultan la movilidad de los funcionarios de unos lugares de destino a otros. En una encuesta al personal realizada por el UNICEF el presente año, la mayoría de los encuestados respondió que las limitaciones a las oportunidades de empleo del cónyuge era el principal obstáculo para la movilidad dentro del UNICEF. El Equipo de Tareas sobre Calidad de Vida y de Trabajo ha recomendado a las Naciones Unidas que negocien acuerdos más favorables con los países donde se encuentran los lugares de destino en que se aplican restricciones al empleo de los cónyuges. La OGRH, por su parte, ha señalado que el empleo de los cónyuges es una de las cuestiones

laborales y familiares que deben abordarse en la aplicación de una nueva política de movilidad en la Secretaría.

46. Entre las demás cuestiones de que se ocupa actualmente el Equipo de Tareas sobre Calidad de Vida y de Trabajo cabe citar la introducción de acuerdos de trabajo flexibles, como horarios alternativos y trabajo desde el hogar, mejores servicios de guardería, y las uniones consensuales. La consideración de prácticas nuevas e innovadoras de gestión de los recursos humanos, como la licencia de paternidad, para abordar esas cuestiones, que plantean cada vez más problemas a los hombres y a las mujeres, puede atribuirse en gran medida a la influencia que ha tenido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

#### **E. Establecimiento de coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en las misiones de mantenimiento de la paz**

47. En junio de 2000, de resultas de las reuniones celebradas con la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer en la Secretaría, el Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz decidió nombrar coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en cada una de las misiones de las Naciones Unidas de mantenimiento de la paz. Los coordinadores se elegirán entre el personal de la misión en consulta con el jefe de la misión. La Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer, junto con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, ha definido las competencias de los coordinadores, cuyo papel principal será ayudar al jefe de la misión a crear un clima de trabajo en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y se apoye la participación plena e igualitaria de las funcionarias internacionales y locales en el trabajo de cada misión. Además, los coordinadores de las cuestiones relativas a la mujer en las operaciones de mantenimiento de la paz podrán asesorar a las funcionarias sobre cuestiones relacionadas con el entorno de trabajo y con las condiciones de servicio. Mantendrán un estrecho contacto con la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer. El nombramiento de los coordinadores no interferirá en el establecimiento de dependencias encargadas de incorporar la perspectiva de género en los programas, como las que existen en Kosovo y Timor Oriental.

## **IV. Conclusiones**

48. Desde la presentación del último informe del Secretario General a la Asamblea sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría<sup>3</sup>, se han registrado progresos moderados en la representación de la mujer. Los avances en el logro de un mayor equilibrio de género en los puestos normativos y de categorías superiores (puestos de las categorías D-1 y superiores) han sido más lentos, tras un período de dos años en que se avanzó significativamente. Esto responde al aumento en el número y el porcentaje de hombres en los puestos de la categoría D-2, así como a la menor tasa de aumento del nombramiento de mujeres en los puestos de la categoría D-1 en comparación con el año anterior. La representación de la mujer en los puestos de las categorías D-1 y superiores sigue siendo inaceptable (24,7%), es decir, sigue estando muy por debajo del objetivo del 50%.

49. A la fecha, los progresos en el logro de un mayor equilibrio de género se han medido fundamentalmente sobre la base del aumento porcentual anual de la representación de la mujer y la tasa anual de nombramientos y ascensos de mujeres en la Secretaría. Si bien esos datos constituyen una medida importante de los progresos registrados a lo largo del tiempo, se requiere un indicador más integral que tome en consideración el número, las categorías, la distribución ocupacional y el contenido de trabajo de las vacantes en los distintos departamentos y oficinas, así como la actuación profesional de los directores de programas para lograr un mayor equilibrio de género sobre la base de esas oportunidades. El establecimiento de planes de acción para lograr un mayor equilibrio de género en cada departamento u oficina y el registro de las medidas adoptadas por los directores para aumentar el número de candidatas calificadas proporcionarán un indicador transparente para medir los progresos y determinar las responsabilidades. Esos planes también permitirán que la administración determine cuáles son los departamentos en los que se abrirán oportunidades significativas de aumentar la presencia de la mujer en el personal del cuadro orgánico y de las categorías superiores. La vigilancia de la ejecución de los planes también permitirá que la administración determine las ocupaciones o esferas hacia las que ha sido difícil atraer a un número suficiente de candidatas idóneas. Con esa información, la administración estará en mejores condiciones de concebir estrategias para ampliar el número de candidatas calificadas y de esa manera aumentar con

mayor rapidez la representación de la mujer en la Secretaría.

50. El año próximo se dará prioridad, con la colaboración de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a la determinación de las fuentes de candidatas para llenar las vacantes que se indiquen en los planes de acción de los departamentos, la evaluación de los progresos registrados en la mejora de la representación de la mujer sobre la base de la ejecución de los planes de acción en materia de género, el perfeccionamiento de las estrategias para aumentar el número de candidatas, y el examen de factores que obstaculizan la movilidad del personal, tanto del cuadro orgánico como del cuadro de servicios generales, entre funciones y ocupaciones y entre los distintos departamentos y lugares de destino. También se prestará cada vez más atención a las actividades relativas a cuestiones laborales y familiares, particularmente en lo que se refiere a la asistencia efectiva en el empleo de los cónyuges, así como a la formulación de medidas para promover más las perspectivas de carrera del personal del cuadro de servicios generales, cuya mayoría son mujeres.

51. Las mujeres que ocupan cargos de Jefas de Estado y de Gobierno se reunieron por primera vez con jefas de organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas antes de iniciarse la Cumbre del Milenio. Al examinar la manera de fortalecer las Naciones Unidas en el siglo XXI, las dirigentes formularon una serie de recomendaciones orientadas a promover la más amplia participación e integración de la mujer en la labor de la Organización. Se instó a las Naciones Unidas a que aumentaran el número, la categoría y la participación de las mujeres en las operaciones de establecimiento, mantenimiento y consolidación de la paz, así como en las actividades de reconstrucción y de asistencia humanitaria, y a que ampliaran la representación de la mujer en todos los niveles dentro de la Organización. Asimismo, se instó a los gobiernos a que, por su parte, apoyaran esas actividades designando mujeres para las funciones de representantes permanentes en las misiones ante las Naciones Unidas y de jefas de las delegaciones que se ocupen de los principales problemas económicos, sociales, humanitarios, de seguridad y de derechos humanos.

52. El Secretario General se ha comprometido a alcanzar el objetivo de la igualdad de género en la Secretaría, tanto acelerando los progresos hacia un mayor equilibrio de género como aplicando medidas destinadas a velar por que el personal de ambos sexos

pueda poner toda su capacidad en función de la labor de la Organización. Sin embargo, los avances seguirán siendo lentos si los Estados Miembros no prestan un apoyo sostenido proporcionando candidatas y fuentes de contratación.

#### Notas

<sup>1</sup> A/S-23/8.

<sup>2</sup> Con arreglo a un memorando de entendimiento sobre procedimientos de personal entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Caja Común de Pensiones del Personal, el personal de la Caja ya no forma parte de la Secretaría atendiendo al carácter interinstitucional especial de la Caja.

<sup>3</sup> A/54/405.

<sup>4</sup> Incluida la Oficina del Secretario General Adjunto, el Servicio de Cuotas, la Tesorería, la Oficina de Políticas de Gestión, la Dependencia de Apoyo a la Supervisión, la Oficina Ejecutiva, la Secretaría de la Quinta Comisión y el Comité del Programa y de la Coordinación y la Secretaría de la Junta Mixta de Apelaciones y el Comité Mixto de Disciplina quedan excluidas la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

<sup>5</sup> A/55/253.

<sup>6</sup> A/55/341.

<sup>7</sup> A/S-23/8, anexo.

Cuadro 1

**Distribución por géneros 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 departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2000**

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			
FNUCI					1					1	1	2								2	3	<b>5</b>	60,0
DG	1				1		2	2	4	5	3	5	1	2		3				12	17	<b>29</b>	58,6
DG/OGRH				1	2	1	2	2	9	10	11	10	4	9	4	5				32	38	<b>70</b>	54,3
DIP	1				4	1	6	7	21	14	34	32	28	43	23	24				117	121	<b>238</b>	50,8
DG/OPPP			1		4		2	3	7	6	15	18	18	18	3	6				50	51	<b>101</b>	50,5
REGCOM									1	1										1	1	<b>2</b>	50,0
OACDH		1			1		2	2	4	6	17	4	16	16	4	10				44	39	<b>83</b>	47,0
DAES	1		1	1	7	3	19	8	28	24	40	40	31	24	20	17				147	117	<b>264</b>	44,3
OCAH					3	1	4		10	6	9	5	14	11		7				40	30	<b>70</b>	42,9
OAJ	1		1		3		5	4	10	6	7	8	13	9	4	5				44	32	<b>76</b>	42,1
DAAGSC	1		1		3		5	6	62	43	138	75	117	90	7	8				334	222	<b>556</b>	39,9
CESPAO	1					1	5		16	5	18	3	4	16	4	6				48	31	<b>79</b>	39,2
CINU			1		2		5		2	3	13	7	37	17	20	24				80	51	<b>131</b>	38,9
OSG	1	1	2	1	3	2	4	1	5	1	4	2	4	6	1	1				24	15	<b>39</b>	38,5
OFDPD	1				2		8	2	22	3	22	11	15	19	5	10		1		75	46	<b>121</b>	38,0
INTERINST					2		3		2	1	1	3	1	2	1					10	6	<b>16</b>	37,5
ORENCA	1										2	1	2	2						5	3	<b>8</b>	37,5
DAD	1				1		2	1	2	6	5	2	4		2	1				17	10	<b>27</b>	37,0
ONUG	1				1	1	8	5	29	26	78	46	78	28	12	15				207	121	<b>328</b>	36,9
OSSI	1					1	3	2	7	3	21	12	8	4	6	3				46	25	<b>71</b>	35,2
ONUV					1	1	2	1	9	4	31	13	14	9	4	5				61	33	<b>94</b>	35,1
OPI	1				2		1		2	1	2	4	2	1	3	1				13	7	<b>20</b>	35,0
CEPAL	1				1		6	5	17	6	31	17	22	16	25	11				103	55	<b>158</b>	34,8
ONUN							2		5	1	19	6	13	11	6	6				45	24	<b>69</b>	34,8
DAP	2		2		8	2	5	6	21	8	19	10	10	10	5	2				72	38	<b>110</b>	34,5
DG/OSCA			1		1		6	3	13	5	24	11	27	13	8	6				80	38	<b>118</b>	32,2
DOMP	2		1		4		7	1	13	7	45	19	36	17	3	8				111	52	<b>163</b>	31,9
PNUMA	1		1		9	1	26	5	37	9	59	23	30	29	8	10		1		171	78	<b>249</b>	31,3
CESPAP	1					1	7	2	22	3	38	10	23	12	7	11				98	39	<b>137</b>	28,5
CNUAH							1		6	2	15	5	8	4	1	1				31	12	<b>43</b>	27,9
UNCTAD	1		1		2	2	14	2	28	8	38	8	37	24	16	9				137	53	<b>190</b>	27,9
CEPE						1	6	2	15	6	21	5	21	7	10	7				73	28	<b>101</b>	27,7
CEPA	1					1	9	3	22	5	25	9	34	15	15	6				106	39	<b>145</b>	26,9
DOMP/DALAT	7		10		12	1	17	4	48	7	101	32	117	47	33	33	2			347	124	<b>471</b>	26,3
UNMOVIC							1	1	2	1	3									6	2	<b>8</b>	25,0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>195</b>	<b>81</b>	<b>501</b>	<b>242</b>	<b>910</b>	<b>458</b>	<b>789</b>	<b>531</b>	<b>260</b>	<b>261</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2 789</b>	<b>1 601</b>	<b>4 390</b>	<b>36,5</b>	

Cuadro 2

**Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2000**

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			
UNMOVIC									1											0	1	1	100,0
DG	1				1		2	2	3	5	2	5	1	2		2				10	16	26	61,5
DG/OGRH				1	2	1	2	2	9	10	10	10	4	8	4	4				31	36	67	53,7
PNUMA	1				1				2	2	2	3		3	2	1				8	9	17	52,9
DIP	1				4	1	6	7	21	14	34	31	27	43	22	22				115	118	233	50,6
DG/OPPP			1		4		2	3	7	6	14	17	13	14	3	5				44	45	89	50,6
REGCOM								1	1											1	1	2	50,0
FNUCI					1					1										1	1	2	50,0
OPI	1								1	1		1	1	1						3	3	6	50,0
OCAH					3	1	3		6	3	5	3	5	8		6				22	21	43	48,8
DOMP	1		1		4		4	1	6	6	12	13	9	8	3	7				40	35	75	46,7
DAES	1		1	1	7	3	18	8	27	24	40	40	30	24	19	17				143	117	260	45,0
OACDH		1			1		2	2	4	4	14	4	14	14	4	6				39	31	70	44,3
DAAGSC	1		1		3		5	6	9	3	5	5	6	7		2				30	23	53	43,4
INTERINST					1				2			1		2	1					4	3	7	42,9
ONUG	1				1		7	5	6	5	13	9	21	11	8	11				57	41	98	41,8
CESPAO	1					1	5		16	5	15	3	2	15	4	6				43	30	73	41,1
OFDPD	1				1		1	1	9	1	11	7	8	7	3	6				34	22	56	39,3
OSG	1	1	2	1	2	2	4	1	5	1	2	1	3	4		1				19	12	31	38,7
OAJ	1		1		3		5	4	10	6	6	7	13	5	4	4				43	26	69	37,7
DAD	1				1		2	1	2	6	5	2	4		2	1				17	10	27	37,0
DAP	1		2		5	2	5	6	18	6	15	9	8	9	4	2				58	34	92	37,0
ONUV					1	1	2	1	5	2	8	2	3	3	4	4				23	13	36	36,1
OSSI	1						2	2	6	2	11	8	7	3	5	3				32	18	50	36,0
DOMP/DALAT	1				1	1	4	2	13	3	16	9	16	10	2	3				53	28	81	34,6
CEPAL	1				1		6	5	15	5	30	15	20	14	21	10				94	49	143	34,3
ONUN							1		2	1	2		4	1	2	3				11	5	16	31,3
DG/OSCA			1		1		5	3	11	5	23	10	18	7	8	5				67	30	97	30,9
CESPAP	1					1	7	2	20	3	32	9	14	11	7	10				81	36	117	30,8
CNUAH							1		5	2	9	4	6	2	1	1				22	9	31	29,0
CEPA	1					1	9	3	21	5	24	9	29	14	13	6				97	38	135	28,1
UNCTAD	1		1		2	2	14	2	28	8	38	8	35	22	16	8				135	50	185	27,0
CEPE						1	6	2	15	6	21	5	20	4	9	7				71	25	96	26,0
ORENCA											1		1							2	0	2	00,0
CINU			1		1		1													3	0	3	00,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>131</b>	<b>73</b>	<b>305</b>	<b>151</b>	<b>420</b>	<b>250</b>	<b>342</b>	<b>276</b>	<b>171</b>	<b>163</b>				<b>1 453</b>	<b>936</b>	<b>2 389</b>	<b>39,2</b>

Cuadro3  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1999 y al 30 de junio de 2000**

Categoría	30 de junio de 1999			30 de junio de 2000		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	21	2	8,7	20	2	9,0
SsG	14	3	17,6	12	3	20,0
D-2	53	16	23,2	52	18	25,7
D-1	136	71	34,3	131	73	35,8
P-5	310	143	31,6	305	151	33,1
P-4	440	254	36,6	420	250	37,3
P-3	346	275	44,3	342	276	44,7
P-2	171	155	47,5	171	163	48,8
P-1	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>	<b>1 453</b>	<b>936</b>	<b>39,2</b>

Cuadro 4  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 1999 y al 30 de junio de 2000**

Categoría	30 de junio de 1999			30 de junio de 2000		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	29	3	9,4	29	2	6,5
SsG	24	4	14,3	23	3	11,5
D-2	69	19	21,6	80	21	20,8
D-1	194	76	28,1	195	81	29,3
P-5	495	212	30,0	501	242	32,6
P-4	894	454	33,7	910	458	33,5
P-3	777	508	39,5	789	531	40,2
P-2	278	259	48,2	260	261	50,1
P-1	2	7	77,8	2	2	50,0
<b>Total</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>35,8</b>	<b>2 789</b>	<b>1 601</b>	<b>36,5</b>

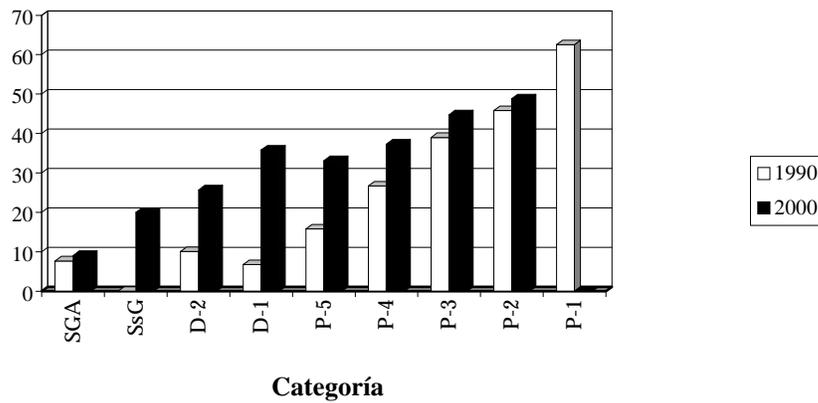
Fuente: Servicio de Planificación y de Sistemas de Información de Gestión de Recursos Humanos.

**Cuadro 5**  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1990 y al 30 de junio de 2000**

Categoría	30 de junio de 1990		30 de junio de 2000	
	Número	Porcentaje de mujeres	Número	Porcentaje de mujeres
SGA	2	7,7	2	9,1
SsG	0	0	3	20,0
D-2	8	10,1	18	25,7
D-1	16	6,8	73	35,8
P-5	73	15,8	151	33,1
P-4	180	26,7	250	37,3
P-3	261	39,0	276	44,7
P-2	175	45,8	163	48,8
P-1	10	62,5	0	0
<b>Total</b>	<b>725</b>	<b>28,3</b>	<b>936</b>	<b>39,2</b>

Fuente: A/45/548 y Servicio de Planificación y de Sistemas de Información de Gestión de Recursos Humanos.

**Porcentaje de mujeres**

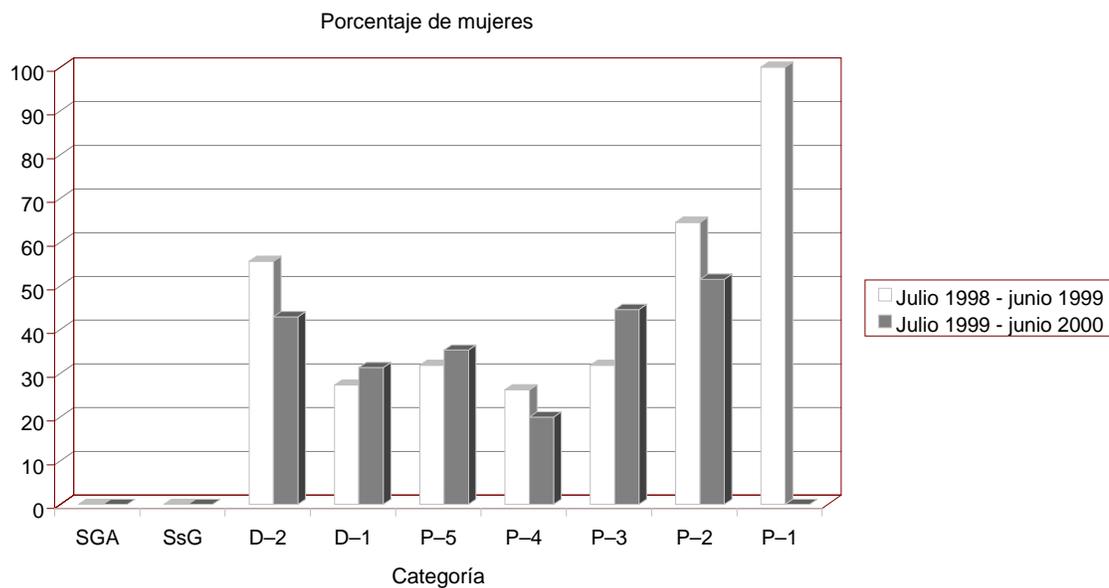


**Cuadro 6**  
**Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 2000**

Categoría	Del 1° de julio de 1998 al 30 de junio de 1999			Del 1° de julio de 1999 al 30 de junio de 2000		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	1	–	–	1	–	–
SsG	1	–	–	1	–	–
D–2	4	5	55,6	4	3	42,9
D–1	8	3	27,3	11	5	31,3
P–5	15	7	31,8	11	6	35,3
P–4	48	17	26,2	44	11	20,0
P–3 <sup>a</sup>	60	28	31,8	46	37	44,6
P–2 <sup>a</sup>	27	49	64,5	48	51	51,5
P–1	–	1	100	–	–	–
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>110</b>	<b>40,1</b>	<b>166</b>	<b>113</b>	<b>40,5</b>

*Fuente:* Servicio de Planificación y de Sistemas de Información de Gestión de Recursos Humanos.

<sup>a</sup> En las cifras correspondientes a las categorías P–2 y P–3 están incluidos los funcionarios contratados mediante concursos nacionales y de idiomas.

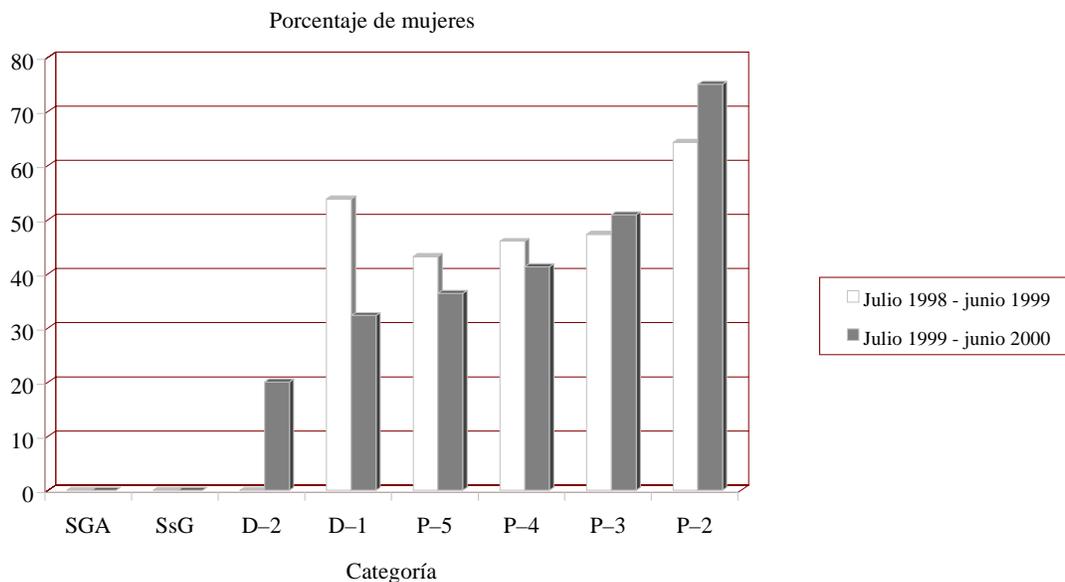


**Cuadro 7**  
**Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores ascendidos en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 2000**

Categoría	Del 1° de julio de 1998 al 30 de junio de 1999			Del 1° de julio de 1999 al 30 de junio de 2000		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	–	–	–	–	–	–
SsG	1	–	–	–	–	–
D–2	10	–	–	8	2	20,0
D–1	12	14	53,8	21	10	32,3
P–5	46	35	43,2	56	32	36,4
P–4	61	52	46,0	71	50	41,3
P–3	48	43	47,3	54	56	50,9
P–2 <sup>a</sup>	5	9	64,3	4	12	75,0
P–1	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>153</b>	<b>45,5</b>	<b>214</b>	<b>162</b>	<b>43,1</b>

*Fuente:* Servicio de Planificación y de Sistemas de Información de Gestión de Recursos Humanos.

<sup>a</sup> En las cifras correspondientes a la categoría P–2 están incluidos los funcionarios contratados mediante el concurso para el ascenso al cuadro orgánico.



Cuadro 8

**Departamentos y oficinas que cumplieron o superaron el objetivo de alcanzar el equilibrio de géneros en los nombramientos y ascensos del personal a puestos vacantes durante el período comprendido entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000**

Departamento/ oficina	SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Porcen- taje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		Total
CNUAH									1							1	<b>1</b>	100
OAJ									1	3	3			3	3	7	<b>10</b>	70,0
DAD					1	1		2	1	1					2	4	<b>6</b>	66,6
DIP			1	1		2	3	4	2	3	2	3	3	7	11	20	<b>31</b>	64,5
OACDH					1	1		1	2	1	1	2	1	1	5	6	<b>11</b>	54,6
DAP	1		1				3	2	3	6	2	4	1	1	11	13	<b>24</b>	54,2
ONUV			1	1	1			1	1	1	2	3	1	1	6	7	<b>13</b>	53,8
DG/OPPP							1	1	3	1	5	5		2	9	9	<b>18</b>	50,0
CESPAP					2		1	2	6	2	3	4		4	12	12	<b>24</b>	50,0
OPI					1			1							1	1	<b>2</b>	50,0

Fuente: Servicio de Planificación y de Sistemas de Información de Gestión de Recursos Humanos.

## Anexo

**Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 1998**

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar <sup>a</sup>		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
UNICEF	–	1	22	36	47	53	70	62	74	48	20	18	10	5	1	2	251	229	<b>480</b>	47,7
FNUAP	4	4	13	30	12	17	23	33	69	35	23	10	10	5	1	2	155	136	<b>291</b>	46,7
OPS	1	2	12	13	16	20	33	26	34	18	5	2	1	–	2	3	117	89	<b>206</b>	43,2
UNITAR	–	–	–	1	1	1	4	–	–	2	–	–	1	–	–	–	6	4	<b>10</b>	40,0
PMA	2	1	11	16	23	27	42	20	30	10	13	7	5	1	2	1	128	83	<b>211</b>	39,3
UNESCO	27	24	74	104	105	118	139	83	178	62	90	14	31	9	10	1	654	415	<b>1 069</b>	38,8
PNUD	12	3	119	130	57	37	109	104	156	74	123	25	49	13	8	2	633	388	<b>1 021</b>	38,0
ACNUR	1	2	110	150	288	185	217	84	96	24	38	15	10	1	2	1	767	463	<b>1 230</b>	37,6
ONUSIDA	2	–	4	5	5	2	18	20	38	14	5	1	1	2	1	–	74	44	<b>118</b>	37,3
Naciones Unidas	14	39	273	259	767	502	869	427	484	202	193	68	70	19	52	9	2 722	1 525	<b>4 247</b>	35,9
OMC	–	–	11	21	30	25	55	26	38	17	15	1	8	–	4	–	161	90	<b>251</b>	35,9
OMI	–	–	9	12	14	14	16	13	33	1	5	1	5	1	1	–	83	42	<b>125</b>	33,6
CAPI	–	–	1	1	1	2	3	2	3	–	1	–	1	–	–	–	10	5	<b>15</b>	33,3
FIDA	1	2	3	9	2	7	21	17	46	6	10	2	4	1	4	–	91	44	<b>135</b>	32,6
OIT	1	–	13	27	63	66	142	77	178	38	54	7	20	2	11	3	482	220	<b>702</b>	31,3
OMPI	–	1	9	15	21	26	55	14	42	13	21	4	11	–	7	–	166	73	<b>239</b>	30,5
CCI	–	–	3	5	9	7	20	6	11	2	4	1	1	–	1	–	49	21	<b>70</b>	30,0
OMS	1	5	33	45	84	56	170	87	326	92	90	24	39	9	11	3	755	321	<b>1 076</b>	29,8
CIPPT	–	–	–	2	11	9	21	8	12	1	1	–	3	–	–	–	48	20	<b>68</b>	29,4
FAO	–	–	52	35	135	86	292	68	287	29	115	8	38	6	15	–	934	232	<b>1 166</b>	19,9
UPU	–	–	1	–	30	11	13	6	5	1	8	–	3	–	2	–	62	18	<b>80</b>	22,5
OACI	–	1	9	16	31	19	127	23	42	5	19	–	5	–	2	–	235	64	<b>299</b>	21,4
UNU	–	–	–	1	2	2	1	1	4	–	3	–	4	–	1	–	15	4	<b>19</b>	21,1

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar <sup>a</sup>		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
ONUDI	3	1	5	10	29	21	78	13	64	14	36	-	7	-	2	-	224	59	<b>283</b>	20,8
UIT	2	2	12	6	39	25	83	16	48	3	14	1	-	-	5	-	203	53	<b>256</b>	20,7
OMM	-	-	2	3	6	9	35	9	31	3	10	-	8	-	3	-	99	24	<b>123</b>	19,5
UNOPS	-	1	8	5	21	8	46	11	70	10	30	3	6	1	1	-	182	39	<b>221</b>	17,6
OIEA	5	3	38	28	179	57	243	36	211	15	20	6	10	-	7	-	713	145	<b>858</b>	16,9
OOPS	-	-	6	4	25	3	42	1	20	2	5	2	1	-	2	-	101	12	<b>113</b>	10,6
CIJ	-	-	-	1	3	-	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	9	1	<b>10</b>	10,0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>92</b>	<b>853</b>	<b>990</b>	<b>2 056</b>	<b>1 415</b>	<b>2 992</b>	<b>1 293</b>	<b>2 630</b>	<b>741</b>	<b>971</b>	<b>220</b>	<b>362</b>	<b>75</b>	<b>159</b>	<b>27</b>	<b>10 129</b>	<b>4 863</b>	<b>14 992</b>	<b>32,4</b>

Fuente: Estadísticas sobre el personal (ACC/2000/PER/R.10, de 27 de marzo de 2000).

CIPPT = Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

<sup>a</sup> “Categorías sin clasificar” se refiere, por ejemplo, a Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General o Secretario General, según la nomenclatura utilizada en la organización correspondiente.