



Asamblea General

Distr. general
17 de septiembre de 2003
Español
Original: inglés

Quincuagésimo octavo período de sesiones

Tema 112 del programa provisional*

Adelanto de la Mujer

Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General**

Resumen

De conformidad con la resolución 57/180 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 2002, el presente informe proporciona información sobre la representación de la mujer en la Secretaría y en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Al 30 de junio de 2003, las mujeres constituían el 35,6% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en la Secretaría. En los cinco últimos años, la representación de la mujer ha crecido ligeramente en este grupo, pese a un incremento en el número total de funcionarios. En los puestos sujetos a distribución geográfica, el 41,8% del personal del cuadro orgánico y categorías superiores son mujeres. Este nivel de representación está en sintonía con el ritmo de los progresos realizados en los 10 últimos años. En la categoría D-1 y categorías superiores, las mujeres representan el 25,6% del personal con nombramientos de un año o más y el 33,4% del personal en puestos sujetos a distribución geográfica. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la proporción general de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores era del 35% al 31 de diciembre de 2002. Es preciso adoptar más medidas concertadas para lograr la paridad entre los géneros en todos los cuadros y categorías, especialmente en las categorías superiores y directivas.

* A/58/150.

** La presentación tardía del presente informe obedeció a los retrasos registrados en el procesamiento de los datos relativos a los recursos humanos.



Índice

| | <i>Párrafos</i> | <i>Página</i> |
|---|-----------------|---------------|
| I. Introducción | 1–2 | 3 |
| II. Panorama general de la representación actual de la mujer en la Secretaría | 3–30 | 3 |
| III. Tendencias a largo plazo de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores, 1993-2003 | 31–42 | 9 |
| IV. Panorama general de la representación de las mujeres funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas ... | 43–45 | 11 |
| V. Actividades recientes encaminadas a lograr la paridad entre los géneros | 46–71 | 12 |
| VI. Conclusiones y medidas | 72–82 | 19 |
| Cuadros | | |
| 1. Distribución por géneros de 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 2003 | | 23 |
| 2. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2003 | | 24 |
| 3. 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 2002 y al 30 de junio de 2003 | | 25 |
| 4. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2002 y al 30 de junio de 2003 | | 25 |
| 5. Representación de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica del cuadro orgánico y categorías superiores: 1993-2003 | | 26 |
| 6. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 1998-2003 | | 26 |
| 7. Distribución por género 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 2002 | | 27 |

I. Introducción

1. El presente informe, que se presenta en cumplimiento de la resolución 57/180 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 2002, facilita información sobre la representación de la mujer en la Secretaría y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2002 y el 30 de junio de 2003.

2. Ofrece un panorama general de la situación actual de la representación de la mujer en la Secretaría¹ y en el sistema de las Naciones Unidas en comparación con la situación existente un año antes; un análisis de las tendencias observadas en los 10 últimos años con miras a la consecución de la paridad entre los géneros, y un examen de las novedades y las actividades encaminadas a mejorar la situación de la mujer desde la presentación del último informe del Secretario General (A/57/447).

II. Panorama general de la representación actual de la mujer en la Secretaría

3. El análisis que se presenta a continuación se basa en la distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (5.530 funcionarios) de la Secretaría con nombramientos de un año o más, así como del personal del cuadro orgánico en puestos de proyectos (832 funcionarios). En el informe anual del Secretario General sobre la composición del personal de la Secretaría² figura información adicional al respecto.

A. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica

4. De los 5.530 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, 2.493 se incluyen en el grupo más restringido de personal que ocupa puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica. Al 30 de junio de 2003, había un 41,8% de mujeres (1.041) frente al 41% de hace un año (véase el cuadro 2). Este incremento actual del 0,8%, que es similar a la tasa del último año, es inferior al incremento medio registrado en este grupo desde 1989, próximo al 1%. En el cuadro 4 se ofrece una comparación de la representación de la mujer, por categorías, en puestos sujetos a distribución geográfica durante el período comprendido entre el 30 de junio de 2002 y el 30 de junio de 2003.

5. En la categoría D-1 y categorías superiores, el porcentaje de mujeres fue del 33,3%, lo que supone un ligero descenso en comparación con el 33,7% registrado el año anterior. Los principales progresos se han registrado en la categoría de secretarios generales adjuntos, con un aumento del 4,2%, y la proporción de mujeres pasó del 16,7% al 20,8% (5 mujeres de un total de 24 funcionarios). En la categoría de subsecretarios generales, la proporción de mujeres se situó en los mismos niveles que el año anterior, con el 23,5% (4 mujeres de un total de 17 funcionarios). En la categoría D-2, la representación de la mujer ha pasado del 29,4% al 31,2% (24 mujeres de un total de 77 funcionarios) y en la categoría D-1, la representación de la mujer descendió del 37,8% al 36,3% (78 mujeres de un total de 215 funcionarios).

6. En las categorías P-1 a P-5, las mujeres constituyen el 43,1% del personal. Sin embargo, la paridad entre los géneros sólo se alcanza en la categoría P-2, con el 55,3% de personal femenino.

B. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más

7. Durante el período que es objeto de examen, en el grupo más amplio del personal del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más, la proporción global de mujeres aumentó ligeramente y pasó del 35% al 35,6% (1.971 mujeres de un total de 5.530 efectivos). En el cuadro 1 se ofrece una comparación de la distribución por géneros en función de los departamentos u oficinas y las categorías. Si bien el nivel actual de representación de la mujer indica un modesto incremento con respecto a 2002, dicho nivel es realmente inferior al de junio de 2000, cuando la representación de la mujer ascendía al 36,5%, la proporción más elevada de mujeres jamás observada en este grupo del personal. En el cuadro 3 se ofrece una comparación de la representación de la mujer, por categorías, en puestos con nombramientos de un año o más en el período comprendido entre el 30 de junio de 2002 y el 30 de junio de 2003.

8. En la categoría D-1 y categorías superiores, se ha observado un aumento de casi un 1%, del 24,7% al 25,6%, correspondiendo el mayor incremento a las categorías de secretarios generales adjuntos y subsecretarios generales. En la categoría de secretarios generales adjuntos, la proporción de mujeres pasó del 10,5% al 13,5%, lo que supone un incremento del 3% (5 mujeres de un total de 37 funcionarios). En la categoría subsecretarios generales, la proporción de mujeres creció un 4,4%, pasando del 10,3% al 14,6% (6 mujeres de un total de 41 funcionarios). En la categoría D-2, la proporción de mujeres ha aumentado del 22,3% al 24,8% (29 mujeres de un total de 117 funcionarios). En la categoría D-1, la proporción se ha mantenido en el 28,8% (91 mujeres de un total de 316 funcionarios).

9. En las categorías P-1 a P-5, las mujeres constituyen el 36,7% del personal, correspondiendo los mayores incrementos a las categorías P-2 y P-3. En la categoría P-2, se ha conseguido la paridad entre los géneros con el 50% de representación femenina (315 hombres y 315 mujeres); en la categoría P-3, las mujeres constituyen el 39,8% del personal. La representación de la mujer en la categoría P-4 se mantiene en la misma tasa del último año, el 31,5%, aunque aumentó ligeramente en la categoría P-5, pasando del 29,5% al 30,2%.

C. Representación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores en departamentos y oficinas con nombramientos de un año o más

10. Habida cuenta de la fluctuación del personal y de su reducido número en determinadas categorías, cabe la posibilidad de que en algunos departamentos u oficinas las mujeres hayan ocupado temporalmente el 50% o más de los puestos a lo largo del año. Desde la presentación del último informe, cuatro departamentos u oficinas integrados por más de 20 funcionarios del cuadro orgánico seguían cumpliendo el objetivo en materia de género al 30 de junio de 2003: la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (56,4%), la Oficina de Gestión de

Recursos Humanos (54,3%), el Departamento de Información Pública (52,7%) y el Departamento de Gestión/Oficina del Secretario General Adjunto (51,4%). Otra oficina que alcanzará la paridad entre los géneros es la Oficina Ejecutiva del Secretario General (52,3%).

11. Una representación del 30% se considera una proporción crítica para medir los progresos en la consecución de los objetivos fijados por la Asamblea General. Cabe observar que algunos departamentos u oficinas no han alcanzado aún este nivel de representación. Se trata de la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (25,8%), el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones (23,2%) y la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (15,1%).

1. Mujeres de categoría D-1 y categorías superiores en los departamentos u oficinas

12. El porcentaje general de mujeres con nombramientos de un año o más en la categoría D-1 y categorías superiores es del 25,6%. Al 30 de junio de 2003, el objetivo de la paridad entre los géneros en la categoría D-1 y categorías superiores se había alcanzado o superado en los siguientes departamentos u oficinas integrados por más de 20 funcionarios del cuadro orgánico: Oficina de Gestión de Recursos Humanos (62,5%), Departamento de Asuntos de Desarme (50%) y la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas en Cuestiones de Seguridad (50%). Únicamente una oficina, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, logró el objetivo de la paridad en el conjunto del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y en la categoría D-1 y categorías superiores.

13. En nueve departamentos u oficinas, la representación de la mujer es igual o superior al 40%: el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias (47,4%), el Departamento de Información Pública (45,5%), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (45,5%), la Oficina de Asuntos Jurídicos (42,9%), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) (42,9%); la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (42,9%), la Oficina Ejecutiva del Secretario General (42,1%), la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (40%) y la Comisión Económica para Europa (CEPE) (40%).

14. En 13 departamentos u oficinas, las mujeres constituyen menos del 30% en la categoría D-1 y categorías superiores: el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) (27,3%), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) (27,3%), la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (25%), el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (21,1%), la secretaría de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) (20%), la Comisión Económica para África (CEPA) (20%), el Departamento de Asuntos Políticos (17,9%), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (16,7%), la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (16,7%), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (15,8%), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (15,7%), la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (10%) y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones (10%).

15. Dos departamentos u oficinas carecen de mujeres entre su personal de categoría D-1 y categorías superiores: la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. Si bien la Comisión de Indemnización tiene seis puestos en esas categorías, la Oficina en Nairobi sólo dispone de un puesto de esas características.

16. De los seis departamentos u oficinas que tienen 20 o más funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores, ninguno de ellos ha alcanzado la paridad entre los géneros en esas categorías superiores y directivas. La representación de la mujer en esas categorías es del 45,5% en el Departamento de Información Pública; del 35% en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; del 17,9% en el Departamento de Asuntos Políticos; del 20% en la secretaría de la UNCTAD, y del 15,7% en el PNUMA. En el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones, las mujeres representan el 10% del personal en la categoría D-1 y categorías superiores.

2. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos que requieren conocimientos lingüísticos

17. La distribución por géneros del personal del cuadro orgánico (categorías P-2 a P-5) en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales sigue estando aproximadamente al mismo nivel, tras registrar un ligero incremento y pasar del 39,2% en junio de 2002 al 40,1% (346 mujeres de un total de 863 funcionarios). En esta categoría, la paridad entre los géneros sólo se ha alcanzado en la categoría P-2, si bien las mujeres representan el 41,6% de los funcionarios de categoría P-5. Puesto que las mujeres están insuficientemente representadas en determinados ámbitos, se ha producido un intento de aproximación a los Estados Miembros para alentar la presentación de candidaturas femeninas a los puestos vacantes, especialmente en los servicios de los idiomas árabe, chino y ruso.

3. Personal en puestos de proyectos

18. El número total de funcionarios en puestos de proyectos (de la serie 200) asciende a 832. Dentro de este grupo, la proporción de mujeres aumentó del 30,3% al 32,5% (270 mujeres) al 30 de junio de 2003. La proporción de mujeres aumentó en la categoría L-3 y pasó del 39,2% al 42,4%; en la categoría L-5, pasó del 10,8% al 14,1%; y en la categoría L-7, pasó del 11,1% al 12,5%. En la categoría L-4, la tasa descendió del 21% al 20,3%.

4. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en misiones de mantenimiento y consolidación de la paz administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones

19. El número de funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más asignados a operaciones de paz descendió de 1.437 a 1.175 efectivos, y el porcentaje de mujeres también disminuyó por segundo año, pasando del 24% al 23,2% (273 mujeres y 902 hombres). En la categoría D-1 y categorías superiores, las mujeres constituyen el 10% del personal en operaciones de paz (9 de un total de 90), lo que constituye un incremento considerable en relación con el 4,2% del año pasado (4 de un total de 92 efectivos). Además, de los 356 funcionarios con nombramientos inferiores a un año en misiones sobre el terreno administradas por el

Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el número de mujeres ascendía a 111, lo que representa el 31,2%.

20. En las 28 misiones administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, las mujeres representaban el 26% de todo el personal del cuadro orgánico en julio de 2003. De las 10 misiones integradas por más de 20 funcionarios del cuadro orgánico, dos de ellas tienen más del 30% de mujeres entre su personal: la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA), con el 35%, y la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Afganistán (UNAMA), con el 32%. En el caso de la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea (MINUEE), la tasa es del 29%³. En la categoría de representantes especiales del Secretario General al mando de operaciones de paz, sigue habiendo únicamente una mujer en la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia (UNOMIG). En las misiones de mantenimiento de la paz, hay cuatro jefes adjuntos que son mujeres: MINUGUA, MONUC, MINUEE y UNOMIG.

5. Nombramientos, ascensos y traslados laterales de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría

21. En el apartado c) del párrafo 6 de su resolución 57/180, la Asamblea General pidió al Secretario General que velara por que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas no fuera inferior al 50% de todos los nombramientos y ascensos hasta que se alcanzase el objetivo de la paridad entre los géneros.

22. En relación con los nombramientos de un año o más, en las categorías comprendidas entre P-2 y secretario general adjunto se nombró a un 38,5% de mujeres (158 de un total de 410 funcionarios), con inclusión de los nombramientos correspondientes a las misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. En la categoría D-1 y categorías superiores, las mujeres se reparten el 15,7% de todos los nombramientos, lo que dista sobremedida del objetivo citado de un 50% de mujeres en los nombramientos. De los cinco nombramientos realizados en la categoría de secretario general adjunto, uno correspondió a una mujer: la Secretaria General Adjunta de Gestión. En la categoría de subsecretarios generales, dos de los siete nombramientos correspondieron a mujeres: la Ombudsman y la Representante Especial del Secretario General en la UNOMIG (Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones)⁴. En la categoría D-2, dos de los 17 nombramientos correspondieron a mujeres, así como tres de los 22 nombramientos efectuados en la categoría D-1. En las categorías P-5 y P-4, las mujeres se repartieron el 31,3% y el 24,8% de los nombramientos, respectivamente. Esas categorías se sitúan por debajo de la representación general de la mujer en el personal con nombramientos de un año o más. Sería necesario un ingreso muy superior de mujeres para que se produjera un ascenso significativo en su tasa general de representación. El objetivo de la paridad entre los géneros en los nombramientos del personal del cuadro orgánico sólo se alcanzó y superó en la categoría P-2, con el 61,9% de todos los nombramientos.

23. En lo que respecta a los nombramientos correspondientes a los puestos sujetos a distribución geográfica, hay 80 mujeres funcionarias (46,5%). El objetivo de la paridad entre los géneros en los nombramientos del personal del cuadro orgánico sólo se logra en la categoría P-2, con el 65,7% de todos los nombramientos. En todas las

demás categorías, se nombra a un número mayor de hombres que de mujeres. En las categorías P-5 y P-4, las mujeres constituyen el 42,1% y el 43,3% de todos los nombramientos, respectivamente.

24. Las mujeres constituían el 62,3% (38 mujeres y 23 hombres) de los funcionarios contratados sobre la base de los concursos nacionales al 30 de junio de 2003, frente al 59% del año precedente. En relación con los nombramientos que requieren unos conocimientos lingüísticos especiales, las mujeres representan el 55,1% (27 mujeres y 22 hombres), en comparación con el 55,8% registrado en 2002.

25. Un examen de los resultados de los exámenes celebrados entre 1991 y 2002 para ascender al cuadro orgánico revela que, aunque las mujeres constituyen la mayor parte del personal del cuadro de servicios generales, se presentan en menor número a los exámenes que los hombres, aunque han sido más las mujeres ascendidas por esta vía a lo largo de los años. Durante el período sobre el cual se informa, el porcentaje total de mujeres que se han presentado al examen es del 49% (1.392 mujeres de un total de 2.831 aspirantes), mientras que el porcentaje de mujeres que han aprobado el examen es del 59% (96 de un total de 163).

26. Durante el período abarcado por el informe, 7 de los 13 ascensos a la categoría D-2 correspondieron a mujeres (54%). Con el nuevo sistema de selección de personal, de los 125 ascensos de las categorías P-3 a D-1, 48 correspondieron a mujeres (38,4%). El objetivo de paridad entre los géneros sólo se alcanzó y superó en la categoría P-3, con el 58,3%. En la categoría P-5, el 30% de los ascensos correspondieron a mujeres, una tasa igual a la representación global de las mujeres con nombramientos de un año o más en esta categoría. Durante el período de transición al nuevo sistema de selección de personal, que coincide con el período sobre el cual se informa, otros 135 funcionarios fueron ascendidos sobre la base de las recomendaciones de los anteriores órganos de nombramientos y ascensos, 62 de los cuales correspondieron a mujeres (45,9%). En las categorías P-5, P-4 y P-3, la representación de la mujer fue del 51,2%, 39% y 54,5%, respectivamente.

27. De los 13 traslados laterales realizados en el marco del nuevo sistema de selección de personal, 4 correspondieron a mujeres. Se produjeron 14 traslados laterales de funcionarios en el marco del sistema precedente, de los cuales 7 fueron mujeres.

6. Distribución por géneros en el Servicio Móvil

28. En el cuadro del Servicio Móvil, de los 1.435 funcionarios que trabajan en operaciones de paz, 320 son mujeres (22,3%), lo que supone aproximadamente el mismo porcentaje que en 2002. En las categorías FS-6 y FS-7, las mujeres sólo representan el 2,2% (2 de un total de 90 funcionarios). En las categorías FS-1 a FS-5, las mujeres representan el 24% (318 de un total de 1.345 funcionarios), en comparación con el 22,1% de hace un año.

7. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

29. Las mujeres constituyen la mayor parte del personal del cuadro de servicios generales, con el 62% al 30 de junio de 2003 (4.234 mujeres de un total de 6.824 funcionarios). Las estadísticas siguen mostrando que el personal del cuadro de servicios generales tiene escasas posibilidades de promoción de sus perspectivas de carrera, a excepción del concurso para ascender al cuadro orgánico. De los 93 ascensos

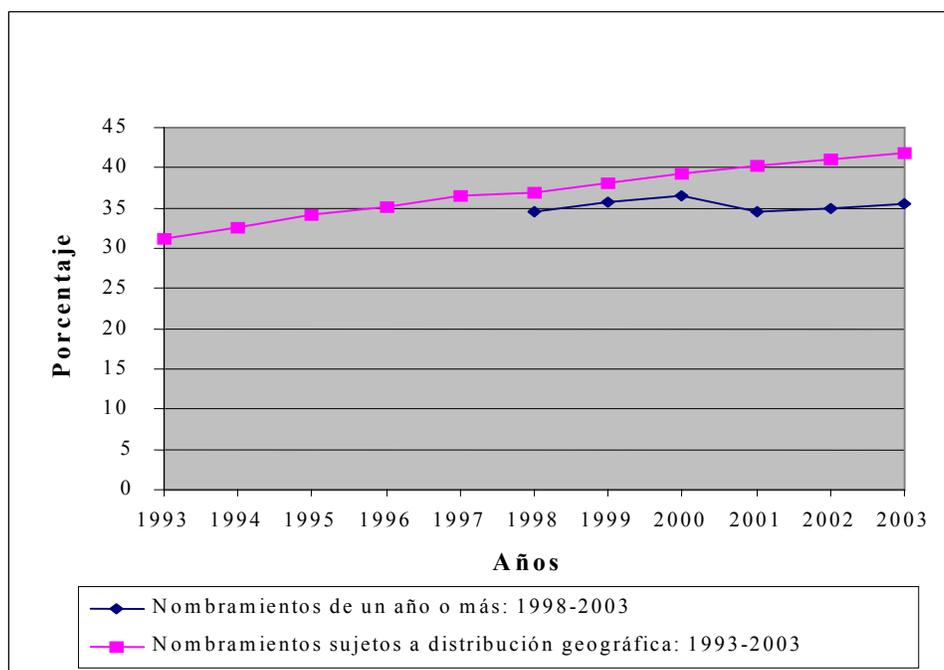
registrados en el marco del nuevo sistema de selección del personal, 60 corresponden a mujeres (64,5%). De los 79 funcionarios ascendidos por conducto de los anteriores órganos de nombramientos y ascensos, 52 eran mujeres (65,8%). Sólo se produjeron ocho traslados laterales de funcionarios del cuadro de servicios generales, tanto en el sistema actual como en el anterior, siete de los cuales correspondieron a mujeres.

30. La representación de las mujeres sigue siendo muy insuficiente en el Servicio de Seguridad y Vigilancia, en donde constituye el 10% del personal (22 mujeres de un total de 219 funcionarios) y en el cuadro de Artes y Oficios, en donde constituyen el 2,7% del personal (5 mujeres de un total de 183 funcionarios).

III. Tendencias a largo plazo de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores, 1993-2003

31. En la presente sección, se ofrece un panorama general de las tendencias de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores. En los puestos sujetos a distribución geográfica, los datos correspondientes al último decenio (30 de junio de 1993 a 30 de junio de 2003) muestran un constante aumento anual de la representación de la mujer en todas las categorías. En el grupo más amplio de los nombramientos de un año o más, sólo se dispone de datos a partir de 1998, aunque éstos no muestran aumentos significativos en la representación de la mujer. En el gráfico que se expone a continuación se muestran las tendencias de la representación media de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores, tanto en los nombramientos sujetos a distribución geográfica como en los nombramientos por un período mínimo de un año.

Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores



A. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, 1993-2003

32. En el decenio comprendido entre 1993 y 2003, la representación de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica siguió aumentando a una tasa media anual del 1%, a excepción de los dos últimos años. La representación de la mujer pasó del 31,2% en 1993 al 41,8% en 2003. En el cuadro 5 se facilita información sobre la representación de la mujer por categorías y años.

33. Puesto que hay menos puestos en la categoría D-1 y categorías superiores, un cambio de uno o dos funcionarios puede afectar sobremanera al porcentaje global, lo que explica en parte la fluctuación observada a lo largo de los años. En la categoría de secretarios generales adjuntos, el número de mujeres pasó de 3 (de un total de 21) en 1993 a 5 (de un total de 24) en 2003, lo que supone un aumento del 14,3% al 20,8%. De igual forma, en la categoría de subsecretarios generales se ha registrado un incremento desde 1994 y el número de mujeres pasó de 1 (de un total de 15) en 1993 a 4 (de un total de 17) en 2003, lo que representa un aumento del 6,7% al 23,5%.

34. En la categoría D-2, el número total de mujeres pasó de 9 (de un total de 66 o el 13,6%) en 1993 a 24 (de un total de 77 o el 31,2%) en 2003. El incremento más notable se ha producido en la categoría D-1, que pasó del 12,8% en 1993 (31 mujeres de un total de 242 funcionarios) al 36,4% en 2003 (78 mujeres de un total de 214 funcionarios).

35. A lo largo de este decenio, la proporción de mujeres en la categoría P-5 pasó del 21,7% (103 mujeres de un total de 475 funcionarios) al 34,9% (167 mujeres de un total de 479 funcionarios). Este porcentaje apenas es ligeramente superior al de hace seis años, cuando las mujeres ocupaban el 33% de los puestos en esta categoría.

36. En esos 10 años, el porcentaje de mujeres alcanzó el 37,2% en la categoría P-4, el 49,1% en la categoría P-3 y el 55,3% en la categoría P-2 en 2003. En la categoría P-4, el incremento general ha sido el menos pronunciado. A lo largo del decenio, la paridad entre los géneros sólo se consiguió por primera vez en 2001 en la categoría más baja (P-2), con el 52,1%.

37. En resumen, ha aumentado la proporción de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, que pasó del 31,2% (804 mujeres de un total de 2.573 funcionarios) en 1993 al 41,8% (1.041 mujeres de un total de 2.493 funcionarios) en 2003. El incremento más acusado se ha observado en la categoría D-1 y el más modesto en la categoría P-4. A pesar de los esfuerzos desplegados para aumentar el número total de mujeres, no se ha alcanzado el objetivo general de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías.

B. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 1998-2003

38. En el grupo más amplio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, una comparación de las cifras entre los años 1998 y 2003 muestra que apenas se han realizado progresos en la tasa de representación de la mujer (véase cuadro 6). En términos cuantitativos, el número de

mujeres no ha crecido al mismo ritmo que el número total de efectivos⁵. En 1998, las mujeres representaban el 34,6% (1.141 mujeres de un total de 4.164 funcionarios), frente al 35,6% (1.971 mujeres de un total de 5.530 funcionarios) en 2003. Se trata de una proporción inferior a la tasa del 36,5% alcanzada en el año 2000.

39. En la categoría de secretarios generales adjuntos, la representación de la mujer aumentó y pasó del 11,1% (3 de un total de 27 efectivos) al 13,5% (5 de un total de 37 efectivos) en 2003; en la categoría subsecretarios generales, la representación de la mujer creció del 13% (3 de un total de 23 efectivos) al 14,6% (6 de un total de 41 efectivos).

40. Los mayores avances se registraron en la categoría D-2, con un incremento del 6% (del 18,8% al 24,8%). En la categoría D-1, la representación de la mujer aumentó del 23,7% (65 mujeres de un total de 274 funcionarios) en 1998 al 28,8% (91 mujeres de un total de 316 funcionarios) en 2003.

41. Aunque se ha producido un cambio positivo en todas las categorías durante el período comprendido entre 1998 y 2003, se ha observado una disminución en la representación de la mujer en la categoría P-4 entre junio de 1999, cuando las mujeres constituían el 33,7%, y 2003, año en que la representación de la mujer descendió hasta el 31,5%. En la categoría P-3, la representación de la mujer apenas ha variado entre 1998 y 2003. En lo que respecta a las categorías P-3 a P-5, el porcentaje de mujeres en 2003 es de hecho inferior al de 2000. Esta tendencia, especialmente en las categorías P-4 y P-5, que se reparten la mayor proporción de personal, explica en parte los lentos progresos generales en la consecución de la paridad entre los géneros. Para conseguir un aumento significativo en la representación de la mujer, especialmente en el cuadro orgánico y categorías superiores, no sólo hay que cumplir el mandato de la Asamblea General (50% de nombramientos femeninos), sino que hay que superarlo de una manera sistemática.

42. Esta evolución pone en cuestión la expectativa de que el aumento sostenido de mujeres en las categorías más bajas redundaría en un aumento del número de mujeres disponibles para ocupar cargos superiores. El estancamiento observado en este grupo más amplio, especialmente en las categorías P-4 y P-5, es motivo de grave preocupación y exige la concertación de medidas y el perfeccionamiento de estrategias para alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros, en particular una mayor representación de la mujer en los nuevos nombramientos; una mayor rendición de cuentas para reforzar la observancia de los objetivos; una mayor orientación de las mujeres funcionarias; un mayor hincapié en la capacitación de los directores de programas en las cuestiones de género, y un estudio más profundo de las causas de los lentos progresos realizados en la formulación de estrategias más efectivas.

IV. Panorama general de la representación de las mujeres funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas

43. El porcentaje total de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores de las entidades del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado, pasando del 34,1%, al 31 de diciembre de 2001, al 35%, al 31 de diciembre de 2002, como se muestra en el cuadro 7. El Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones cuenta con un 52,4% de mujeres entre su personal

(10 hombres, 11 mujeres). El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), con un 49,3% de mujeres en el cuadro orgánico, no ha podido mantener la paridad entre los géneros que había alcanzado en años anteriores. El mayor incremento correspondió al Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), en donde la representación de la mujer pasó del 36,5% al 40,5%.

44. Además del UNFPA y el FIDA, seis organizaciones cuentan con una proporción superior al 40% de mujeres entre el personal del cuadro orgánico: el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (44,7%); la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (44%); el Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (43,1%); el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (41,2%); el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (ONUSIDA) (40,9%), y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (40,5%). Las mujeres representan más del 30% y menos del 40% del personal en otras 10 entidades. Tres organizaciones cuentan con una proporción inferior al 20% de mujeres entre su personal: la Unión Postal Universal (UPU) (19,7%), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) (18,3%) y la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) (13,6%).

45. En la categoría D-1 y categorías superiores, la situación no sufrió variaciones y las mujeres constituyen el 21%, frente al 20,9% al 31 de diciembre de 2001. Al igual que en la Secretaría, la paridad entre los géneros sólo se ha conseguido en las categorías P-2 y P-1 en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La falta de datos comparables para el sistema de las Naciones Unidas impide hacer análisis más detenidos de los nombramientos, los ascensos o los traslados.

V. Actividades recientes encaminadas a lograr la paridad entre los géneros

46. En su resolución 57/180, la Asamblea General reafirmó el objetivo urgente de que las mujeres ocupasen el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y directivas. Ante la ralentización de la tasa de representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores, se han adoptado o se están adoptando varias medidas.

47. En abril de 2003, el Secretario General se dirigió por escrito a todos los jefes de los departamentos y oficinas de la Secretaría para manifestarles su inquietud ante los escasos progresos realizados y para subrayar la importancia de alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros. Reiteró que el objetivo de su reciente conjunto de medidas de reforma era lograr un mayor equilibrio en la vida profesional y privada del personal, en particular de las mujeres funcionarias, y señaló la responsabilidad del personal directivo superior en la consecución de los objetivos en materia de paridad entre los géneros. También se recordó a todos los jefes de los departamentos y oficinas y a los altos funcionarios la importancia de alcanzar los objetivos relacionados con la geografía y el género.

48. La Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, ha elaborado un proyecto destinado a fortalecer las iniciativas del Secretario General para alcanzar la paridad entre

los géneros mediante la adopción de un planteamiento más coordinado e integrado en la materia. La estrategia incluye la utilización de un conjunto integrado de medidas para abordar la paridad entre los géneros en múltiples frentes a nivel institucional. El objetivo del proyecto es fijar y alcanzar unas metas verificables con miras al cumplimiento de los objetivos de paridad entre los géneros en 2006.

49. En su segundo período de sesiones, celebrado del 24 al 27 de febrero de 2003, la Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad entre los Géneros subrayó la importancia de contar con datos oportunos a efectos de supervisión. Sus recomendaciones fueron remitidas al Comité de Alto Nivel sobre Gestión⁶, que debatió el asunto y cuyo Presidente hizo un firme llamamiento a favor de la presentación de datos más oportunos sobre cuestiones de personal para su remisión a la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y al Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

50. La información estadística relativa a la paridad entre los géneros en todas las categorías también ha sido motivo de preocupación para la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). En su período de sesiones de julio de 2003, la Comisión pidió a su secretaría que recabara información estadística sobre la paridad entre los géneros en todas las categorías, incluidos los funcionarios de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que no formaban parte del escalafón y le presentara un informe sobre el particular antes de su período de sesiones de 2004.

A. Sistema de selección del personal

51. El nuevo sistema de contratación, colocación y ascensos, que entró en vigor en mayo de 2002, delegó en cada jefe de departamento u oficina la responsabilidad de lograr una representación equitativa de la mujer en todas las categorías, así como la promoción de las perspectivas de carrera de todo el personal hasta la categoría D-2.

52. Desde la supresión de los grupos constituidos por los departamentos, los encargados de las cuestiones de la mujer de los departamentos ya no tienen voz en el proceso final de selección. El nuevo sistema de selección del personal prevé una participación meramente consultiva de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer en la Junta Central de Examen y el Comité Central de Examen de la Sede, además de la participación de un encargado de las cuestiones de la mujer en los órganos centrales de examen de otros lugares de destino⁷. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer están estudiando nuevos planteamientos creativos para mantener y reforzar la función consultiva y supervisora de los encargados de las cuestiones de la mujer de los departamentos en la Sede y en las oficinas situadas fuera de la Sede.

53. En su resolución 57/180, la Asamblea General alentó firmemente a los jefes de departamentos y oficinas a que siguieran escogiendo candidatas cuando sus calificaciones fueran iguales o superiores a las de los candidatos, y alentaron efectivamente a los administradores a que alcanzasen las metas fijadas para el aumento de la representación de la mujer y vigilasen y evaluaran el grado en que las hubiesen alcanzado. En el pasado, las medidas especiales para conseguir la paridad entre los géneros⁸ han servido de ayuda a la Organización y a los jefes de los departamentos para realizar progresos en la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros. Con la nueva responsabilidad de los directores de programas en lo que respecta

a las decisiones relativas al personal, se han de formular nuevos métodos y estrategias para poner en marcha medidas especiales y efectivas más adaptadas a las características de la selección del personal a fin de lograr la paridad entre los géneros en el marco del nuevo sistema de selección del personal.

B. Planes de acción en materia de recursos humanos

54. En su resolución 57/305, de 15 de abril de 2003, la Asamblea General pidió al Secretario General que dispusiera lo necesario para que los jefes de los departamentos y oficinas rindieran cuentas de la ejecución de los planes de acción en materia de recursos humanos. Veintiséis departamentos u oficinas habían elaborado planes de acción en materia de recursos humanos para el período comprendido entre marzo de 2001 y diciembre de 2002. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está examinando esos planes con los jefes de los departamentos y oficinas a fin de evaluar los progresos realizados en la consecución de los objetivos en materia de gestión de recursos humanos con arreglo al segundo ciclo. En el tercer ciclo de los planes de acción de recursos humanos correspondientes a los años 2003 y 2004, se fijan metas concretas para cada departamento u oficina en materia de vacantes, paridad entre los géneros, distribución geográfica, movilidad, evaluaciones de la actuación profesional, formación del personal y relaciones entre el personal y la administración. Se presentará a la Asamblea General un informe anual sobre los progresos realizados por los departamentos y oficinas. En el nuevo ciclo, la distribución geográfica equitativa y la paridad entre los géneros siguen siendo objeto de una alta prioridad.

55. Los objetivos en materia de género de los planes de acción de recursos humanos incluyen los progresos realizados en la representación femenina general en todos los cuadros y todas las categorías de puestos, en particular el cuadro orgánico y categorías superiores y el cuadro de servicios generales, y la selección y contratación de al menos un 50% de mujeres funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores. Los planes también tienen en cuenta las futuras jubilaciones, que ofrecerán oportunidades adicionales para aumentar el número de mujeres funcionarias. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer examinarán la representación de los géneros y la situación mensual de las contrataciones, las colocaciones y los ascensos del personal en todas las categorías a fin de facilitar los progresos de los departamentos y oficinas en la consecución de los objetivos en materia de género. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial seguirán apoyando y asesorando a esos departamentos y oficinas en la búsqueda de candidatas calificadas.

C. Análisis de los obstáculos al mejoramiento de la situación de la mujer

56. En respuesta a la resolución 57/180 de la Asamblea General, la Oficina de la Asesora Especial ha concertado una serie de disposiciones preliminares para preparar un análisis de las causas probables del lento avance de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, con objeto de formular nuevas estrategias encaminadas al logro de la paridad entre los géneros. El estudio se llevará a cabo en dos

etapas. En la primera de ellas, se analizará la paridad entre los géneros en la Secretaría de las Naciones Unidas y, en la segunda, detrás del sistema de las Naciones Unidas. Los resultados del estudio serán presentados a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones.

57. El plan del estudio incluye un análisis de los datos empíricos, una inspección de los procesos institucionales pertinentes y un proceso de entrevistas que podría abarcar a todas las categorías del personal. En un principio, haciendo uso de datos ya disponibles a partir de diversas fuentes, el estudio analizará los principales factores que inhiben y obstaculizan la consecución de la paridad entre los géneros, en particular los efectos del empleo del cónyuge, la movilidad y los servicios prestados en misiones, la orientación, la creación de un entorno que tenga en cuenta la perspectiva de género, el nuevo sistema de gestión del personal y las posibilidades de desarrollo profesional. Se hará especial hincapié en las categorías P-4 y P-5, en donde se observan obstrucciones, y en la categoría D-1 y categorías superiores. También se analizará la situación del personal del cuadro de servicios generales.

58. Se espera que las conclusiones permitan formular un conjunto de recomendaciones prácticas con miras al mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, que deberían ser de utilidad para formular planteamientos conjuntos dentro del régimen común de las Naciones Unidas con miras a una contratación más uniforme de mujeres de todas las regiones y la retención de las mujeres funcionarias en activo, así como para facilitar la movilidad interinstitucional y mejorar las posibilidades de promoción de las perspectivas de carrera.

D. Políticas laborales y personales

59. El 1° de febrero de 2003 se autorizaron arreglos de trabajo flexibles en todos los departamentos y oficinas de la Secretaría⁹. Esas nuevas modalidades de trabajo ofrecen mayor flexibilidad en cuanto al horario y al lugar de trabajo y prevén disposiciones que pueden redundar en un mayor equilibrio entre la vida profesional y personal. También servirán de ayuda para captar y retener al personal de gran valor, en especial mujeres. Las cuatro opciones actuales al alcance del personal son: horarios de trabajo escalonados, horarios comprimidos (diez días laborables en nueve), pausas programadas para actividades didácticas externas y la posibilidad de trabajar fuera de la oficina (teletrabajo periódico). En el año próximo, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos supervisará la aplicación de esos arreglos en los departamentos y oficinas de la Sede y sobre el terreno con objeto de determinar la eficacia del programa. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer seguirán colaborando con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Equipo de Tareas sobre Calidad de Vida y de Trabajo a fin de supervisar la aplicación de esas disposiciones.

60. Otra iniciativa en marcha consiste en facilitar el empleo del cónyuge en todos los lugares de destino principales de la Secretaría de las Naciones Unidas y el sistema de las Naciones Unidas. Los acuerdos celebrados con los países anfitriones, las restricciones a la expedición de visados y permisos de trabajo, así como los arreglos entre la Secretaría y los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, no siempre facilitan o alientan el empleo de los cónyuges. En su examen de las medidas destinadas a mejorar la movilidad en todo el sistema, celebrado en mayo de 2003, el

Comité de Alto Nivel sobre Gestión incluyó en su programa el tema del empleo de los cónyuges. En dicho período de sesiones, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo presentó al Comité de Alto Nivel sobre Gestión un informe sobre el particular que incluía principios normativos, metas y objetivos destinados a facilitar el empleo del cónyuge. Las posibilidades de empleo de los cónyuges constituyen un factor de creciente importancia a la hora de captar candidatos para los puestos, tanto en la Secretaría como en las entidades del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de la movilidad del personal y la retención de las mujeres funcionarias en activo. La Red de Recursos Humanos seguirá centrando sus esfuerzos en las cuestiones de movilidad en todo el sistema de las Naciones Unidas.

E. Políticas sobre la explotación y la violencia sexuales y el acoso, incluido el acoso sexual

61. En julio de 2002, el Comité Permanente entre Organismos aprobó un plan de acción¹⁰ a raíz de las acusaciones de prácticas de explotación y violencia sexuales de mujeres y niños refugiados y desplazados internos por parte de trabajadores de entidades humanitarias y de mantenimiento de la paz, que tuvieron lugar supuestamente en el África occidental a principios de 2002. Además de medidas preventivas y paliativas concretas, el plan estableció seis principios básicos para prevenir la explotación y la violencia sexuales. Esos principios se han de incorporar a los códigos de conducta y los estatutos y reglamentos del personal de las organizaciones miembros del Comité Permanente entre Organismos. Se está ultimando un boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección frente a la explotación y la violencia de carácter sexual, que compilará las normas mínimas de conducta de todos los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas.

62. Los organismos humanitarios, tanto del sistema de las Naciones Unidas como ajenos a él, también han venido interviniendo en las iniciativas destinadas a aprobar o revisar sus propios códigos de conducta y exigir a sus asociados la adhesión a los seis principios básicos. Por ejemplo, se ha revisado el código de conducta del ACNUR a fin de integrar esos principios; el PMA y el UNICEF han incluido referencias a la explotación y la violencia sexuales en sus acuerdos de asociación. Dos misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas en África, la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y la Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona (UNAMSIL), han publicado sus propios memorandos relativos a la prohibición de las prácticas de explotación y violencia sexuales por parte de los miembros de los componentes civiles y militares.

63. El 1º de julio de 2003, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz publicó una serie de orientaciones para las misiones sobre el terreno sobre los procedimientos relativos a las cuestiones disciplinarias y las denuncias por faltas graves de conducta del personal de las misiones, en particular de los servicios uniformados. Una de esas orientaciones es la directriz sobre acoso sexual en las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno de las Naciones Unidas, destinada a los miembros de contingentes militares nacionales, los observadores militares y los funcionarios de policía civil y que fue elaborada con la asistencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. En ella se ilustran los casos que constituyen acoso sexual, se explican las diversas vías para la solución de controversias o reclamaciones, se esbozan los pasos necesarios para interponer una

demanda y se explica el proceso institucional de tramitación de una denuncia de acoso sexual. La directriz no sustituye a ninguna orientación nacional ni a ningún procedimiento que pudiera existir para reprimir el acoso sexual.

64. En su 26° período de sesiones, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración llegó a un acuerdo, aprobado por el Secretario General, para revisar los procedimientos relativos a las acusaciones de acoso sexual y promulgar una nueva instrucción administrativa a fin de incluir todas las formas de acoso, cuyos elementos se someterán al comité en un próximo período de sesiones. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer seguirá aportando su contribución a este proceso.

F. Promoción de las perspectivas de carrera/formación del personal

65. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos sigue impartiendo cursos prácticos de promoción de las perspectivas de carrera a fin de contribuir a la preparación del personal ante los cambios en el lugar de trabajo, en el sistema de gestión de vacantes y en sus funciones. Los temas abarcados tienen en cuenta las necesidades del personal de todas las categorías y propician un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso de las cuestiones de género.

66. En septiembre de 2002, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos inauguró un Centro de Recursos para las Perspectivas de Carrera con objeto de ofrecer a los funcionarios un lugar de autoinstrucción e investigación en lo relativo a la carrera profesional. El Centro está dotado de libros, vídeos, enlaces con la Web, artículos y publicaciones sobre planificación de la carrera, gestión y cuestiones de género. A la hora del almuerzo, se imparten seminarios y cursos prácticos de corta duración para refrescar las materias estudiadas por el personal en los cursos de promoción de las perspectivas de carrera de un día de duración. Hasta la fecha, el número de mujeres del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales que han participado en esas actividades y se han beneficiado de ellas casi triplica al de hombres. Se han previsto asimismo reuniones confidenciales del personal con especialistas en orientación profesional.

67. El programa de orientación para nuevos oficiales subalternos está ya en su segundo año de vida y ofrece a los funcionarios y las funcionarias superiores del cuadro orgánico la oportunidad de orientar al personal del cuadro orgánico que se incorpora a la Organización y de compartir sus conocimientos y experiencias con ellos. Los cursos destinados a los mentores y los nuevos oficiales contienen toda una sesión dedicada a la formación en la diversidad, con inclusión de las cuestiones de género. Se ha hecho hincapié en la importancia de la participación de los mentores masculinos.

68. Para que el personal de las Naciones Unidas amplíe sus conocimientos en el respeto de la diversidad y las cuestiones de género, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ofrece dos programas específicos. Un nuevo programa en fase de preparación para el personal del Servicio de Seguridad y Vigilancia se centra en los aspectos de la diversidad, incluida la concienciación en cuestiones de género. Aunque este programa se está adaptando a las necesidades del Servicio de Seguridad y Vigilancia, será concebido como el núcleo de un programa básico que pueda satisfacer las necesidades de otros funcionarios de la Secretaría. Una vez se haya evaluado el

programa y se hayan introducido los ajustes pertinentes, se prevé una aplicación de más amplio alcance. En apoyo de las conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social y de la Plataforma de Acción de Beijing, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos también ofrece un programa sobre la incorporación de la perspectiva de género en los departamentos y las oficinas. En la actualidad, el Departamento de Asuntos de Desarme está ultimando su programa de adquisición de competencias en materia de incorporación de la perspectiva de género. En 2003, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos también está apoyando programas similares para la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico.

G. Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer

69. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en particular la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, supervisa periódicamente los progresos realizados por la Organización en el mejoramiento de la situación de la mujer, en particular el logro de los objetivos fijados por la Asamblea General con la mira puesta en la paridad entre los géneros. Se vale para ello de informes anuales presentados a la Asamblea General y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Supervisa los efectos de las políticas vigentes para lograr la paridad entre los géneros y coopera con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la formulación de nuevas estrategias y políticas destinadas a fortalecer la representación de la mujer, especialmente en las categorías superiores, en todos los lugares de destino y en las misiones de mantenimiento de la paz. A tal fin, proporciona nombres de mujeres para su inclusión en la lista de personas eminentes y participa en el examen de los planes de acción en materia de recursos humanos. La Oficina colabora con los encargados de las cuestiones relativas a la mujer de los departamentos a fin de examinar las posibilidades de mejorar la situación de la mujer en sus departamentos u oficinas. La Oficina también sirve de enlace con los jefes de los departamentos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a fin de señalar a su atención las mujeres que aspiran a ocupar los puestos superiores y directivos y asesora a las mujeres funcionarias sobre las opciones profesionales de colocación y ascenso y sobre las vacantes disponibles y previstas. También presta asesoramiento a las mujeres que tratan de incorporarse a la Secretaría o al sistema de las Naciones Unidas en cualquier categoría. El boletín trimestral "Network", que es objeto de una gran difusión dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas y se puede consultar en la Web, ofrece información actualizada sobre la evolución de la situación de la mujer y sobre las políticas de las organizaciones de las Naciones Unidas encaminadas a lograr los objetivos fijados por la Asamblea General en materia de género.

70. La Oficina de la Asesora Especial participa en los órganos centrales de examen citados *supra*, al igual que hiciera en la junta y los comités de nombramientos y ascensos anteriormente existentes en la Sede, y contribuye a garantizar un examen atento y ecuaníme de las candidaturas femeninas. La Oficina supervisa la representación de la mujer en todas las categorías de los puestos y, conjuntamente con los departamentos y oficinas, los avances logrados en la consecución de los objetivos en materia de género.

71. La Oficina de la Asesora Especial y la Coordinadora prestan a las mujeres funcionarias servicios de asesoramiento, remisión y reparación de agravios. Si bien la mayoría de los casos guarda relación con los ascensos, una gran parte del personal recaba asistencia en relación con su situación contractual a causa de la redistribución o la reducción del personal, así como los traslados por motivos familiares y empleo del cónyuge; causas en el régimen jurídico, y acoso en el lugar de trabajo, en particular acusaciones de abuso de poder y acoso sexual. En su empeño por prestar asistencia y resolver los problemas, la Oficina trabaja en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina del Ombudsman, el Consejero del Personal, la Lista de Asesores Letrados, las oficinas ejecutivas y el personal superior de los departamentos y oficinas afectados de la Sede y en el terreno, así como otras partes competentes. Las intervenciones son confidenciales y se atienen a la instrucción administrativa ST/AI/379, titulada “Procedures for dealing with sexual harassment”, y al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

VI. Conclusiones y medidas

72. **En su informe titulado “Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio” (A/57/387), el Secretario General reiteró su adhesión a la paridad entre los géneros en la Secretaría de las Naciones Unidas. El logro de una fuerza de trabajo variada desde el punto de vista geográfico y equilibrada desde el punto de vista del género seguirá siendo una prioridad constante del Secretario General.**

73. **El presente informe muestra que la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas no ha mejorado lo suficiente en ciertos cuadros y en determinadas categorías de puestos, pese al incesante empeño de la Asamblea General y del Secretario General por lograr la paridad entre los géneros. No obstante los aumentos registrados en el número de funcionarias en ciertas categorías, la representación general de la mujer no ha aumentado significativamente en el período comprendido entre el 1° de julio de 2002 y el 30 de junio de 2003.**

74. **Una visión de conjunto de los puestos sujetos a distribución geográfica durante los 10 últimos años (1993-2003) muestra los progresos sostenidos que se han realizado. Sin embargo, la tasa actual del 41,8% sigue estando alejada del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de todos los puestos. Por segundo año consecutivo, el incremento ha sido inferior al 1% de avance anual observado en años anteriores. Constituye motivo de especial preocupación los lentos progresos realizados durante un período quinquenal (1998-2003) en los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, en donde la tasa de representación de la mujer (35,6%) ha retrocedido con respecto al año 2000. En este grupo de personal se sigue contratando y ascendiendo a más hombres que mujeres en las categorías superiores. Aún no se ha cumplido el objetivo dictado por la Asamblea General de que el 50% de los nombramientos corresponda a mujeres.**

75. **La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en colaboración con el Departamento de Gestión, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otros departamentos y oficinas competentes, analizará en mayor profundidad las causas que han impedido a la Organización**

alcanzar sus objetivos en materia de género. Además, las iniciativas destinadas a alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros incluirían medidas concertadas para:

- Aumentar el número total de mujeres que trabajan para la Organización y el sistema de las Naciones Unidas mediante actividades de contratación y retención;
- Redoblar los esfuerzos para que las mujeres ocupen el 50% de los puestos vacantes, como mínimo;
- Aumentar los nombramientos en las categorías superiores y directivas, y
- Ampliar las iniciativas actuales de capacitación y sensibilización del personal directivo en las cuestiones de paridad entre los géneros. Las jubilaciones del personal del cuadro orgánico y de la categoría de director previstas para los próximos tres años ofrecen otra importante oportunidad para acelerar los progresos en la consecución de la paridad entre los géneros.

76. El nuevo ciclo de planes de acción en materia de recursos humanos ha introducido un planteamiento más selectivo para ayudar a los departamentos y oficinas a cumplir el objetivo general de la paridad entre los géneros, junto con metas concretas para aumentar el número de mujeres contratadas y ascendidas:

- Conjuntamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de la Asesora Especial seguirá supervisando estrictamente la aplicación de los objetivos en materia de género;
- La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial están analizando la manera de integrar mejor a los encargados de las cuestiones de la mujer de los departamentos en el nuevo sistema de dotación de personal, a fin de que puedan seguir desempeñando un papel de importancia con miras a la supervisión periódica y sistemática de la contratación, retención y promoción profesional de las mujeres.

77. Para medir con precisión los progresos realizados en la consecución de la paridad entre los géneros dentro del cuadro orgánico y categorías superiores, es preciso recabar datos comparables del sistema de las Naciones Unidas. Esas medidas incluirían:

- Presentar datos sobre todos los nombramientos, ascensos y traslados del personal;
- Recabar y presentar los datos de una manera más oportuna.

78. Será preciso supervisar más estrechamente la repercusión de las nuevas políticas laborales y personales, como corroboran las conclusiones recientes de un estudio preliminar del Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas. Ello requerirá más información y capacitación del personal y los directores de programas a fin de disipar ideas falsas sobre los efectos posibles de las políticas laborales y personales en la productividad y la eficacia.

79. A fin de mejorar la situación de la mujer, las iniciativas deben paliar también la situación de las mujeres del cuadro de servicios generales, en donde constituyen la mayoría del personal. Las medidas incluirían:

- Revisar el nivel de comienzo de carrera del personal del cuadro de servicios generales;
- Ofrecer mayores oportunidades e incentivos con miras a la movilidad entre los departamentos; y
- Hacer mayor hincapié en la promoción de las posibilidades de ascenso de la mujer en esas categorías, como la supresión de las restricciones al número de funcionarios del cuadro de servicios generales que pueden ascender al cuadro orgánico.

80. A fin de facilitar una lista de reserva de mujeres funcionarias con calificaciones adecuadas para ocupar puestos de categoría superior, es preciso establecer redes con organizaciones profesionales, en particular de científicos y expertos en aviación civil, actividad marítima, ingeniería, hidrología, meteorología y otros ámbitos técnicos, así como con otras organizaciones en función del núcleo temático de la Secretaría y los organismos especializados, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas.

81. Es preciso redoblar los esfuerzos para identificar, contratar y ascender a funcionarias superiores. Los Estados Miembros pueden aportar una contribución significativa procurando:

- Presentar nombres de mujeres calificadas;
- Crear conciencia entre sus nacionales, en especial mujeres, de las vacantes disponibles en el régimen común de las Naciones Unidas por medio de sitios en la Web tales como Galaxy y WomenWatch, así como los sitios de las entidades de las Naciones Unidas;
- Alentar las candidaturas femeninas a puestos concretos;
- Cooperar más estrechamente con las Naciones Unidas a fin de facilitar el empleo del cónyuge en todos los lugares de destino principales de la Secretaría y del sistema de las Naciones Unidas.

82. El Secretario General se sigue reafirmando en su compromiso de alcanzar la paridad entre los géneros en todas las categorías de puestos. Asigna la máxima prioridad a la consecución de los objetivos dictados por la Asamblea General en materia de género, en particular en las categorías superiores y directivas de la Secretaría.

Notas

¹ El presente informe se basa en los datos disponibles en el momento de su elaboración.

² A/58/___ (será presentado en relación con el tema 127).

³ Fuente: Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones/Servicio de Apoyo y Gestión del Personal/Dependencia de Gestión de la Información, 28 de julio de 2003.

⁴ Nombres de mujeres que se hicieron efectivos después del período que abarca el informe: Subsecretaria General de Apoyo a las Misiones, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos, Departamento de Gestión.

⁵ Tal como se mencionaba en informes precedentes, este incremento obedece fundamentalmente al hecho de que, desde 2001, se ha incluido en las estadísticas el personal con nombramientos de un año o más en misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales. Tradicionalmente, este grupo ha tenido una baja representación de la mujer en el cuadro orgánico.

⁶ Véase CEB/2003/HLCM/INF.3.

⁷ Véase ST/SGB/2002/6.

⁸ Véase ST/AI/1999/9.

⁹ Véase ST/SGB/2003/4.

¹⁰ A/57/465, anexo I.

Cuadro 1
Distribución por géneros de 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 2003

| Departamento/ oficina | SGA | | SsG | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | Total | | Porcentaje de mujeres | | |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|----------|----------|--------------|--------------|-----------------------|---------------|------|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | Total general | |
| Interinstitucionales | | | | | 1 | | 1 | | | 3 | 2 | 3 | | 2 | | | | | | 4 | 8 | 12 | 66,7 |
| FNUCI | | | | | 1 | | | | 1 | | 1 | 4 | | | | | | | | 3 | 4 | 7 | 57,1 |
| DG/OPPP | | | 1 | | 3 | 1 | 2 | 1 | 9 | 9 | 13 | 20 | 11 | 17 | 5 | 9 | | | | 44 | 57 | 101 | 56,4 |
| DG/OGRH | | | | | 1 | 2 | 2 | 3 | 7 | 10 | 14 | 9 | 4 | 9 | 4 | 5 | | | | 32 | 38 | 70 | 54,3 |
| DIP | 1 | | | | 4 | 1 | 7 | 9 | 20 | 13 | 31 | 28 | 29 | 41 | 15 | 27 | | | | 107 | 119 | 226 | 52,7 |
| OESG | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 6 | | 7 | 1 | 1 | | | 21 | 23 | 44 | 52,3 | |
| DG | | 1 | | | 1 | | 3 | 1 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | | 2 | 3 | | | 17 | 18 | 35 | 51,4 | |
| OHRLLS | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | | | 2 | 2 | 4 | 50,0 | |
| REGCOM | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 50,0 | |
| DAES | 1 | | 1 | 1 | 7 | 3 | 17 | 10 | 29 | 26 | 39 | 39 | 27 | 27 | 17 | 17 | | | 138 | 123 | 261 | 47,1 | |
| OAJ | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 4 | 5 | 13 | 4 | 10 | 11 | 8 | 11 | 5 | 6 | | | 44 | 38 | 82 | 46,3 | |
| CINU | | | 1 | | 1 | | 4 | | 3 | 3 | 13 | 10 | 32 | 32 | 7 | 9 | 1 | | 62 | 54 | 116 | 46,6 | |
| OCAH | 1 | | | | 3 | 1 | 5 | | 11 | 6 | 10 | 5 | 9 | 15 | 3 | 7 | | | 42 | 34 | 76 | 44,7 | |
| DAGGC | 1 | | 1 | | 1 | 2 | 7 | 7 | 65 | 36 | 122 | 84 | 104 | 92 | 9 | 13 | | | 310 | 234 | 544 | 43,0 | |
| ONUDD | 1 | | | | 2 | 1 | 13 | 2 | 20 | 4 | 24 | 16 | 11 | 19 | 1 | 11 | | | 72 | 53 | 125 | 42,4 | |
| OACDH | 1 | | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 8 | 6 | 21 | 8 | 15 | 17 | 10 | 11 | | | 59 | 43 | 102 | 42,2 | |
| CESPAO | | 1 | | | | | 1 | 4 | 1 | 10 | 5 | 20 | 6 | 10 | 11 | 3 | 8 | | 47 | 33 | 80 | 41,3 | |
| CEPAL | 1 | | | | | | 5 | 5 | 14 | 4 | 32 | 17 | 15 | 16 | 16 | 14 | | | 83 | 56 | 139 | 40,3 | |
| ONUV | | | | | 2 | | 1 | 2 | 9 | 6 | 28 | 15 | 18 | 14 | 3 | 3 | | | 61 | 40 | 101 | 39,6 | |
| OSSI | 1 | | | | | 1 | 3 | 1 | 10 | 7 | 20 | 11 | 13 | 8 | 4 | 5 | | | 51 | 33 | 84 | 39,3 | |
| OPI | 1 | | | | 2 | | | | 2 | | 3 | 2 | 3 | 3 | | 2 | | | 11 | 7 | 18 | 38,9 | |
| DAD | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | 19 | 12 | 31 | 38,7 | |
| DAP | 4 | | 3 | | 8 | 1 | 8 | 4 | 17 | 12 | 19 | 11 | 13 | 11 | 3 | 8 | | | 75 | 47 | 122 | 38,5 | |
| CEPE | | 1 | | | 1 | | 5 | 3 | 14 | 7 | 22 | 6 | 18 | 13 | 8 | 8 | | | 68 | 38 | 106 | 35,9 | |
| ONUG | 1 | | | | 1 | 2 | 7 | 3 | 30 | 23 | 96 | 32 | 73 | 45 | 10 | 12 | | | 218 | 117 | 335 | 34,9 | |
| ONU-Hábitat | | 1 | | | 2 | | 6 | 2 | 17 | 4 | 16 | 7 | 11 | 9 | 4 | 6 | | | 56 | 29 | 85 | 34,1 | |
| ONUN | | | | | | | 1 | | 4 | 2 | 18 | 8 | 25 | 15 | 7 | 3 | | | 55 | 28 | 83 | 33,7 | |
| ORENCA | 1 | | | | | | | | 1 | | 2 | 1 | | 1 | | | | | 4 | 2 | 6 | 33,3 | |
| PNUMA | 1 | | 2 | | 8 | | 32 | 8 | 49 | 8 | 61 | 37 | 60 | 36 | 6 | 14 | 3 | | 219 | 106 | 325 | 32,6 | |
| CEPA | 1 | | | | | 1 | 11 | 2 | 26 | 7 | 29 | 15 | 32 | 21 | 12 | 6 | | | 111 | 52 | 163 | 31,9 | |
| CESPAP | 1 | | | | | 1 | 7 | 2 | 15 | 7 | 39 | 11 | 27 | 10 | 12 | 16 | | | 101 | 47 | 148 | 31,8 | |
| UNCTAD | 1 | | 1 | | 3 | 1 | 11 | 3 | 32 | 8 | 29 | 12 | 35 | 27 | 16 | 7 | | | 128 | 58 | 186 | 31,2 | |
| DOMP | 1 | | 2 | | 5 | 1 | 7 | 3 | 17 | 11 | 93 | 27 | 84 | 47 | 8 | 8 | | | 217 | 97 | 314 | 30,9 | |
| DG/OSCA | | | 1 | | 3 | | 6 | 2 | 17 | 2 | 30 | 11 | 27 | 13 | 11 | 5 | | | 95 | 33 | 128 | 25,8 | |
| DOMP/OAAM | 9 | | 18 | 3 | 19 | 2 | 35 | 4 | 95 | 12 | 269 | 62 | 343 | 117 | 111 | 68 | 3 | 5 | 902 | 273 | 1 175 | 23,2 | |
| UNMOVIC | | | | | 1 | | 3 | 3 | 14 | 2 | 29 | 2 | 13 | 4 | 2 | | | | 62 | 11 | 73 | 15,1 | |
| UNSECOORD | | | 1 | | | | 1 | | 3 | 2 | 12 | | 2 | | | | | | 18 | 3 | 21 | 14,3 | |
| Total | 32 | 5 | 35 | 6 | 88 | 29 | 225 | 91 | 598 | 259 | 1 184 | 544 | 1 078 | 714 | 315 | 315 | 4 | 8 | 3 559 | 1 971 | 5 530 | 35,6 | |

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Composición de la Secretaría al 30 de junio de 2003.

Cuadro 2

Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2003

| Departamento/ oficina | SGA | | SsG | | D-2 | | D-1 | | P-5 | | P-4 | | P-3 | | P-2 | | P-1 | | Total | | Total general | Porcentaje de mujeres |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------------------|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | |
| Interinstitucionales | | | | | | | | | | 2 | 1 | | | 2 | | | | | 1 | 4 | 5 | 80,0 |
| UNMOVIC | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | 1 | | | | | 1 | 2 | 3 | 66,7 |
| DG/OGRH | | | | | 1 | 2 | 2 | 3 | 6 | 10 | 12 | 8 | 4 | 9 | 3 | 5 | | | 28 | 37 | 65 | 56,9 |
| OESG | 1 | 1 | | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | | 6 | | 1 | | 15 | 19 | 34 | 55,9 | |
| DG/OPPP | | | 1 | | 3 | | 2 | 1 | 8 | 9 | 12 | 17 | 7 | 13 | 5 | 8 | | | 38 | 48 | 86 | 55,8 |
| DOMP | 1 | | 2 | | 2 | | 3 | 3 | 5 | 10 | 12 | 13 | 13 | 17 | 6 | 8 | | | 44 | 51 | 95 | 53,7 |
| DG | | 1 | | | 1 | | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | | 2 | | | 13 | 15 | 28 | 53,6 |
| DIP | 1 | | | | 4 | 1 | 7 | 8 | 20 | 13 | 31 | 28 | 29 | 39 | 14 | 26 | | | 106 | 115 | 221 | 52,0 |
| OHRLLS | 1 | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | 1 | | | 2 | 2 | 4 | 50,0 |
| OPI | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | 2 | | | | | 2 | 2 | 4 | 50,0 |
| REGCOM | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 50,0 |
| DAES | 1 | | 1 | 1 | 7 | 3 | 17 | 10 | 29 | 26 | 39 | 38 | 26 | 27 | 17 | 17 | | | 137 | 122 | 259 | 47,1 |
| ONUN | | | | | | | 1 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | | | 8 | 7 | 15 | 46,7 |
| DOMP/OAAM | | | | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 12 | 9 | 10 | 9 | 4 | 5 | | | 35 | 29 | 64 | 45,3 |
| ONU-Hábitat | | 1 | | | 1 | | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 6 | 8 | 3 | 3 | | | | 21 | 18 | 39 | 46,2 |
| OACDH | 1 | | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 7 | 6 | 17 | 8 | 13 | 15 | 7 | 9 | | | 49 | 39 | 88 | 44,3 |
| DAGGC | 1 | | 1 | | 1 | 2 | 7 | 7 | 11 | 3 | 7 | 4 | 3 | 7 | | 2 | | | 31 | 25 | 56 | 44,6 |
| OAJ | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 4 | 5 | 12 | 4 | 8 | 9 | 8 | 7 | 5 | 6 | | | 41 | 32 | 73 | 43,8 |
| ONUDD | 1 | | | | 2 | | 4 | 1 | 12 | | | 15 | 11 | 8 | 11 | 1 | 8 | | 43 | 31 | 74 | 41,9 |
| DAP | 1 | | 3 | | 6 | 1 | 8 | 4 | 15 | 10 | 15 | 10 | 10 | 10 | 2 | 7 | | | 60 | 42 | 102 | 41,2 |
| ONUG | 1 | | | | 1 | 1 | 6 | 3 | 7 | 3 | 18 | 5 | 11 | 12 | 8 | 11 | | | 52 | 35 | 87 | 40,2 |
| DAD | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | 18 | 12 | 30 | 40,0 |
| OSSI | 1 | | | | 1 | 2 | 1 | 9 | 6 | 12 | 8 | 11 | 5 | 4 | 5 | | | | 39 | 26 | 65 | 40,0 |
| CESPAO | | 1 | | | | 1 | 4 | 1 | 10 | 5 | 19 | 4 | 8 | 10 | 3 | 7 | | | 44 | 29 | 73 | 39,7 |
| PNUMA | 1 | | | | 3 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | | 1 | | | 13 | 8 | 21 | 38,1 |
| OCAH | 1 | | | | 2 | 1 | 5 | | 7 | 5 | 5 | 1 | 8 | 9 | 2 | 3 | | | 30 | 19 | 49 | 38,8 |
| CEPAL | 1 | | | | | | 5 | 5 | 14 | 4 | 32 | 13 | 15 | 13 | 15 | 13 | | | 82 | 48 | 130 | 36,9 |
| ONUV | | | | | 2 | | 1 | 2 | 7 | | | 6 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | | 23 | 12 | 35 | 34,3 |
| CEPE | | 1 | | | 1 | | 5 | 3 | 14 | 7 | 22 | 6 | 18 | 10 | 8 | 8 | | | 68 | 35 | 103 | 34,0 |
| CESPAP | 1 | | | | | 1 | 7 | 2 | 13 | 7 | 34 | 9 | 19 | 9 | 11 | 15 | | | 85 | 43 | 128 | 33,6 |
| FNUCI | | | | | 1 | | | | 1 | | | 1 | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 33,3 |
| CEPA | 1 | | | | 1 | 10 | 2 | 26 | 7 | 27 | 12 | 25 | 19 | 9 | 5 | | | | 98 | 46 | 144 | 31,9 |
| UNCTAD | 1 | | 1 | | 3 | 1 | 11 | 2 | 32 | 8 | 28 | 12 | 33 | 25 | 16 | 6 | | | 125 | 54 | 179 | 30,2 |
| UNSECOORD | | | | | | 1 | | | 3 | 1 | 3 | | 1 | | | | | | 7 | 2 | 9 | 22,2 |
| DG/OSCA | | | 1 | | 3 | | 6 | 2 | 17 | 2 | 27 | 10 | 23 | 11 | 11 | 5 | | | 88 | 30 | 118 | 25,4 |
| CINU | | | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | 2 | 0 | 2 | 0,0 |
| ORENCA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 19 | 5 | 13 | 4 | 53 | 24 | 137 | 78 | 312 | 166 | 437 | 259 | 325 | 312 | 156 | 193 | | 1 452 | 1 041 | 2 493 | 41,8 | |

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Composición de la Secretaría al 30 de junio de 2003.

Cuadro 3
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 2002 y al 30 de junio de 2003

| Categoría | 30 de junio de 2002 | | | 30 de junio de 2003 | | | Diferencia porcentual |
|-----------------|---------------------|--------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| | Hombres | Mujeres | Porcentaje de mujeres | Hombres | Mujeres | Porcentaje de mujeres | |
| SGA | 34 | 4 | 10,5 | 32 | 5 | 13,5 | 3,0 |
| SsG | 35 | 4 | 10,2 | 35 | 6 | 14,6 | 4,4 |
| D-2 | 87 | 25 | 22,3 | 88 | 29 | 24,8 | 2,5 |
| D-1 | 228 | 93 | 28,9 | 225 | 91 | 28,8 | -0,1 |
| Subtotal | 384 | 126 | 24,7 | 380 | 131 | 25,6 | 0,9 |
| P-5 | 604 | 253 | 29,5 | 598 | 259 | 30,2 | 0,7 |
| P-4 | 1 228 | 563 | 31,4 | 1 184 | 544 | 31,5 | 0,1 |
| P-3 | 1 135 | 698 | 38,0 | 1 078 | 714 | 39,8 | 1,8 |
| P-2 | 369 | 352 | 48,8 | 315 | 315 | 50,0 | 1,2 |
| P-1 | 7 | 12 | 63,1 | 4 | 8 | 66,7 | 3,6 |
| Subtotal | 3 343 | 1 878 | 36,0 | 3 179 | 1 840 | 36,7 | 0,7 |
| Total | 3 727 | 2 004 | 35,0 | 3 559 | 1 971 | 35,6 | 0,6 |

Cuadro 4
Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2002 y al 30 de junio de 2003

| Categoría | 30 de junio de 2002 | | | 30 de junio de 2003 | | | Diferencia porcentual |
|-----------------|---------------------|--------------|-----------------------|---------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| | Hombres | Mujeres | Porcentaje de mujeres | Hombres | Mujeres | Porcentaje de mujeres | |
| SGA | 20 | 4 | 16,6 | 19 | 5 | 20,8 | 4,2 |
| SsG | 13 | 4 | 23,5 | 13 | 4 | 23,5 | - |
| D-2 | 48 | 20 | 29,4 | 53 | 24 | 31,2 | 1,8 |
| D-1 | 135 | 82 | 37,7 | 137 | 78 | 36,3 | -1,4 |
| Subtotal | 216 | 110 | 33,7 | 222 | 111 | 33,3 | -0,4 |
| P-5 | 319 | 154 | 32,5 | 312 | 166 | 34,7 | 2,2 |
| P-4 | 436 | 271 | 38,3 | 437 | 259 | 37,2 | -1,1 |
| P-3 | 336 | 298 | 47,0 | 325 | 312 | 49,0 | 2,0 |
| P-2 | 160 | 189 | 54,1 | 156 | 193 | 55,3 | 1,2 |
| Subtotal | 1 251 | 912 | 42,2 | 1 230 | 930 | 43,1 | 0,9 |
| Total | 1 467 | 1 022 | 41 | 1 452 | 1 041 | 41,8 | 0,7 |

Fuente Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Composición de la Secretaría al 30 de junio de 2003.

Cuadro 5
Representación de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica del cuadro orgánico
y categorías superiores: 1993-2003

(Porcentaje)

| <i>Categoría</i> | <i>30 de junio de 1993</i> | <i>30 de junio de 1994</i> | <i>30 de junio de 1995</i> | <i>30 de junio de 1996</i> | <i>30 de junio de 1997</i> | <i>30 de junio de 1998</i> | <i>30 de junio de 1999</i> | <i>30 de junio de 2000</i> | <i>30 de junio de 2001</i> | <i>30 de junio de 2002</i> | <i>30 de junio de 2003</i> | <i>Diferencia porcentual 1993-2003</i> |
|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| SGA | 14 | 10 | 10 | 4 | 5 | 8 | 8 | 9 | 17 | 16 | 20 | +6,5 |
| SsG | 6 | 11 | 14 | 6 | 14 | 20 | 17 | 20 | 23 | 23 | 23 | +16,8 |
| D-2 | 13 | 18 | 19 | 15 | 19 | 22 | 23 | 25 | 23 | 29 | 31 | +17,6 |
| D-1 | 12 | 14 | 17 | 15 | 22 | 29 | 34 | 35 | 38 | 37 | 36 | +23,5 |
| P-5 | 21 | 24 | 28 | 27 | 33 | 31 | 31 | 33 | 32 | 32 | 34 | +13,0 |
| P-4 | 30 | 33 | 33 | 34 | 34 | 36 | 36 | 37 | 38 | 38 | 37 | +6,7 |
| P-3 | 37 | 39 | 39 | 40 | 42 | 42 | 44 | 44 | 45 | 46 | 49 | +11,5 |
| P-2 | 46 | 45 | 47 | 45 | 48 | 47 | 47 | 48 | 52 | 54 | 55 | +8,4 |
| P-1 | 85 | 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 31 | 32 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 41 | +10,6 |

Cuadro 6
Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores
con nombramientos de un año o más, 1998-2003

(Porcentaje)

| <i>Categoría</i> | <i>30 de junio de 1998</i> | <i>30 de junio de 1999</i> | <i>30 de junio de 2000</i> | <i>30 de junio de 2001</i> | <i>30 de junio de 2002</i> | <i>30 de junio de 2003</i> | <i>Diferencia porcentual 1998-2003</i> |
|------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| SGA | 11,1 | 9,4 | 6,5 | 11,8 | 10,5 | 13,5 | +2,4 |
| SsG | 13 | 14,3 | 11,5 | 10,8 | 10,2 | 14,6 | +1,6 |
| D-2 | 18,8 | 21,6 | 20,8 | 17,9 | 22,3 | 24,8 | +6,0 |
| D-1 | 23,7 | 28,1 | 29,3 | 30,1 | 28,9 | 28,8 | +5,1 |
| P-5 | 29,3 | 30 | 32,6 | 29,5 | 29,5 | 30,2 | +0,9 |
| P-4 | 32,3 | 33,7 | 33,5 | 31,4 | 31,4 | 31,5 | -0,8 |
| P-3 | 39,4 | 39,5 | 40,2 | 36,9 | 38 | 39,8 | +0,4 |
| P-2 | 45,4 | 48,2 | 50,1 | 48 | 48,8 | 50,0 | +4,6 |
| P-1 | 64,3 | 77,8 | 50 | 60,6 | 63,1 | 66,7 | +2,4 |
| Total | 34,6 | 35,8 | 36,5 | 34,6 | 35 | 35,6 | +1,0 |

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Composición de la Secretaría al 30 de junio de 2003.

Cuadro 7

Distribución por género 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 2002

| Organización | P-1 | | P-2 | | P-3 | | P-4 | | P-5 | | D-1 | | D-2 | | Categorías sin clasificar ^a | | Total | | Total general en 2002 | Porcentaje de mujeres a diciembre de 2002 | Porcentaje de mujeres a diciembre de 2001 | Diferencia porcentual |
|-----------------|-----------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--|-----------|---------------|--------------|-----------------------|---|---|-----------------------|
| | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | | | | |
| UNITAR | - | - | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | - | 1 | - | - | 1 | - | 10 | 11 | 21 | 52,4 | 48 | +4,4 |
| UNFPA | 2 | 3 | 12 | 28 | 16 | 17 | 26 | 33 | 62 | 48 | 27 | 14 | 9 | 5 | - | 2 | 154 | 150 | 304 | 49,3 | 49,2 | +0,1 |
| UNICEF | 6 | 1 | 79 | 179 | 205 | 178 | 375 | 260 | 240 | 149 | 72 | 34 | 24 | 10 | 3 | 2 | 1004 | 813 | 1817 | 44,7 | 46 | -1,3 |
| UNESCO | 8 | 23 | 74 | 121 | 105 | 123 | 124 | 84 | 167 | 65 | 50 | 13 | 22 | 9 | 10 | 2 | 560 | 440 | 1000 | 44 | 43,7 | +0,3 |
| ACNUR | 1 | 2 | 33 | 69 | 100 | 90 | 87 | 39 | 42 | 18 | 31 | 7 | 3 | 1 | 1 | - | 298 | 226 | 524 | 43,1 | 40,1 | +3,0 |
| PMA | 5 | 9 | 110 | 136 | 171 | 121 | 145 | 75 | 85 | 43 | 41 | 13 | 15 | 6 | 5 | 1 | 577 | 404 | 981 | 41,2 | 43,9 | -2,7 |
| ONUSIDA | - | 1 | 2 | 17 | 4 | 6 | 21 | 11 | 56 | 23 | 6 | 3 | 1 | 2 | 1 | - | 91 | 63 | 154 | 40,9 | 41,3 | -0,4 |
| OPS | 2 | 8 | 24 | 25 | 26 | 30 | 148 | 84 | 57 | 32 | 1 | 1 | 2 | - | 9 | 3 | 269 | 183 | 452 | 40,5 | 42,5 | -2,0 |
| FIDA | 5 | 1 | 7 | 21 | 9 | 15 | 27 | 25 | 45 | 11 | 10 | 1 | 3 | 1 | 4 | - | 110 | 75 | 185 | 40,5 | 36,5 | +4,0 |
| OMPI | - | - | 28 | 38 | 38 | 57 | 68 | 45 | 75 | 17 | 25 | 4 | 11 | 2 | 6 | 1 | 251 | 164 | 415 | 39,5 | 39,8 | -0,3 |
| CCPP | - | - | 1 | - | 9 | 6 | 9 | 7 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | - | 1 | - | 28 | 18 | 46 | 39,1 | 33,3 | +5,8 |
| CAPI | - | - | - | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | - | 2 | - | 1 | - | - | - | 8 | 5 | 13 | 38,5 | 41,2 | -2,7 |
| PNUD | 10 | 8 | 102 | 113 | 147 | 76 | 174 | 109 | 173 | 126 | 122 | 32 | 44 | 15 | 7 | 3 | 779 | 482 | 1261 | 38,2 | 38,6 | -0,4 |
| OMI | - | - | 10 | 12 | 15 | 12 | 11 | 13 | 29 | 5 | 7 | 1 | 4 | 2 | - | - | 76 | 45 | 121 | 37,2 | 35,9 | +1,3 |
| OIT | 1 | - | 42 | 64 | 87 | 99 | 151 | 115 | 290 | 87 | 57 | 20 | 23 | 4 | 8 | 2 | 659 | 391 | 1050 | 37,2 | 35,4 | +1,8 |
| CIJ | - | - | 7 | 9 | 4 | 4 | 10 | 1 | 3 | - | - | - | 1 | - | - | - | 25 | 14 | 39 | 35,9 | 35,5 | +0,4 |
| Naciones Unidas | 16 | 43 | 452 | 430 | 1193 | 731 | 1318 | 581 | 772 | 268 | 294 | 100 | 102 | 29 | 67 | 9 | 4214 | 2191 | 6405 | 34,2 | 34,4 | -0,2 |
| CIPPT | - | - | 4 | 2 | 14 | 9 | 13 | 10 | 16 | 3 | 1 | - | 2 | - | - | - | 50 | 24 | 74 | 32,4 | 32,4 | - |
| OMS | 1 | 1 | 54 | 59 | 100 | 93 | 282 | 140 | 419 | 152 | 124 | 36 | 46 | 10 | 9 | 2 | 1035 | 493 | 1528 | 32,3 | 33,1 | -0,8 |
| UNOPS | 2 | - | 20 | 23 | 36 | 27 | 61 | 31 | 79 | 22 | 24 | 3 | 6 | 2 | 1 | - | 229 | 108 | 337 | 32 | 29,1 | +2,9 |
| OOPS | - | - | 4 | 6 | 7 | 10 | 43 | 9 | 16 | 3 | 6 | 3 | 2 | - | 1 | 1 | 79 | 32 | 111 | 28,8 | 32,1 | -3,3 |
| CCI | - | 1 | 18 | 10 | 12 | 9 | 15 | 9 | 24 | 1 | 3 | - | 1 | - | 1 | - | 74 | 30 | 104 | 28,8 | 30,7 | -1,9 |
| UIT | 3 | 6 | 25 | 16 | 42 | 40 | 88 | 15 | 81 | 14 | 13 | 1 | 5 | - | 5 | - | 262 | 92 | 354 | 26 | 26,5 | -0,5 |
| ONUDI | 4 | 5 | 24 | 22 | 45 | 21 | 62 | 17 | 68 | 9 | 30 | 3 | 6 | 1 | 2 | - | 241 | 78 | 319 | 24,5 | 21,4 | +3,1 |
| FAO | 1 | - | 53 | 53 | 141 | 92 | 311 | 92 | 301 | 48 | 120 | 14 | 36 | 7 | 10 | 3 | 973 | 309 | 1282 | 24,1 | 24,8 | +0,7 |
| OACI | 1 | - | 15 | 16 | 40 | 22 | 126 | 33 | 44 | 8 | 17 | - | 5 | - | 2 | - | 250 | 79 | 329 | 24 | 23 | +1,0 |
| OMM | - | - | 2 | 1 | 6 | 8 | 31 | 8 | 28 | 9 | 11 | 1 | 8 | 1 | 3 | - | 89 | 28 | 117 | 23,9 | 22 | +1,9 |
| UPU | - | - | 3 | 1 | 22 | 7 | 18 | 5 | 8 | 1 | 6 | - | 2 | 1 | 2 | - | 61 | 15 | 76 | 19,7 | 22,1 | -2,4 |
| OIEA | 2 | 1 | 30 | 25 | 224 | 66 | 245 | 50 | 215 | 21 | 27 | 4 | 5 | 1 | 7 | 1 | 755 | 169 | 924 | 18,3 | 17,6 | +0,7 |
| UNU | - | - | 2 | 1 | 6 | 2 | 9 | 2 | 9 | - | 6 | - | 5 | 1 | 1 | - | 38 | 6 | 44 | 13,6 | 21,1 | -7,5 |
| Total | 70 | 113 | 1 238 | 1 501 | 2 828 | 1 974 | 4 003 | 1 908 | 3 413 | 1 190 | 1 135 | 310 | 395 | 110 | 167 | 32 | 13 249 | 7 138 | 20 387 | 35 | 34,1 | +0,9 |

Fuente: Secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

^a "Categoría sin clasificar" se refiere, por ejemplo, al Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General o Secretario General, según la nomenclatura utilizada en la organización correspondiente.