



Asamblea General

Distr. general
18 de septiembre de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 59 a) 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**

* A/63/150 y Corr.1.

** El presente informe se publica con retraso debido a la falta de datos estadísticos actualizados.



Resumen

En respuesta a la resolución 62/137 de la Asamblea General, el presente informe proporciona información sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, incluidas estadísticas actualizadas, información sobre los progresos logrados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, y recomendaciones para acelerar los progresos. Comprende información sobre la representación de la mujer en las organizaciones y los organismos del sistema de las Naciones Unidas en el período comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007 y en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008. Entre diciembre de 2004 y diciembre de 2007 la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas mejoró muy levemente, pasando del 36,9% al 38,4%, lo que supone un incremento total del 1,5%, es decir, del 0,5% al año. En la Secretaría, el porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores registró una mejora insignificante, del 0,2%, en los dos años comprendidos entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008, aumentando de un 37,4% a un 37,6%. Entre los problemas con los que tropiezan las entidades del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres figuran los siguientes: deficiencias en los mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y aplicación; inexistencia de medidas especiales para promover la igualdad entre los géneros; falta de integración de los sistemas de coordinadores; escasa implantación de arreglos laborales flexibles; y mayores tasas de disminución natural entre las mujeres. Entre las recomendaciones para acelerar los progresos figuran las de promover la función de liderazgo, mejorar la supervisión y la rendición de cuentas, y aplicar más rigurosamente las normas vigentes. Pese al mayor grado de sensibilización acerca de la necesidad de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, es preciso tomar medidas urgentes y redoblar los esfuerzos con miras a acelerar el logro de la igualdad.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	9
II. Datos estadísticos actualizados sobre los progresos en la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas	9
A. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más.....	10
B. Nombramientos, ascensos y separación del servicio de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores	11
III. Obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	15
A. Principales obstáculos que impiden alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las categorías P-4 a D-2	16
B. Sistema de puntuación de la perspectiva de género	16
C. Entrevistas de fin de servicio	17
IV. Recomendaciones para acelerar los progresos en el sistema de las Naciones Unidas	17
A. Examen por la Comisión de Administración Pública Internacional de la paridad entre hombres y mujeres en el régimen común de las Naciones Unidas	17
B. Informe de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	18
C. Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros	20
D. Reunión del Grupo de Expertos sobre las medidas para acelerar la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.....	21
E. Ejemplos de buenas prácticas relativas al equilibrio entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas.....	25
V. Responsabilidad y rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría y la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros ...	28
VI. Actualización estadística sobre los progresos logrados en la representación de la mujer en la Secretaría	29
A. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año	29
B. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año, desde 1998 hasta 2008	31
C. Nombramientos, ascensos, traslados laterales y separación del servicio de funcionarios con nombramientos de un año o más en el cuadro orgánico y categorías superiores	33

D.	Sistema de selección de personal para el cuadro orgánico y la categoría D-1	38
E.	Personal en misiones de apoyo de mantenimiento de la paz administrado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	40
F.	Representación de la mujer en el cuadro orgánico en puestos que requieren calificaciones lingüísticas especiales.	41
G.	Representación de la mujer en puestos de la categoría de expertos	41
H.	Distribución por géneros en el cuadro del Servicio Móvil	42
I.	Distribución por género de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	42
VII.	Avances realizados, obstáculos encontrados y recomendaciones para lograr el equilibrio entre los géneros en la Secretaría	43
A.	Decisiones y medidas conexas del Comité de Políticas del Secretario General	43
B.	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	45
C.	Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de poder	46
D.	Capacitación y desarrollo profesional	46
E.	Empleo del cónyuge	46
F.	Obstáculos informales	47
G.	Recomendaciones	48
VIII.	Conclusiones	48
Cuadros		
1.	Comparación de la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 31 de diciembre de 2004 y al 31 de diciembre de 2007	10
2.	Organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, al 31 de diciembre de 2004 y al 31 de diciembre de 2007	11
3.	Ascensos por género y categoría en el cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, 1º de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007	12
4.	Nombramientos por género y categoría en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, 1º de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007	13
5.	Separación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores, por tipo, categoría y género, del 1º de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007	15
6.	Comparación de la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año en la Secretaría de las Naciones Unidas, al 30 de junio de 2006 y al 30 de junio de 2008	30

7. Número de departamentos y oficinas en la Secretaría de las Naciones Unidas con, al menos, 20 funcionarios del cuadro orgánico, desglosados según el porcentaje de mujeres con nombramientos de una duración mínima de un año, al 30 de junio de 2006 y al 30 de junio de 2008	31
8. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 30 de junio de 1998 y el 30 de junio de 2008	32
9. Nombramientos por género y categoría en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008	33
10. Tendencias de los nombramientos de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, desde julio de 1998 hasta junio de 2008	34
11. Ascensos por género y categoría en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008 . . .	35
12. Traslados por género y categoría al cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008 . . .	35
13. Separación del servicio de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores, por tipo, categoría y género, en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008	37
14. Distribución por género de los candidatos a llenar vacantes en el cuadro orgánico y categorías superiores en cada etapa del proceso Galaxy de selección de personal en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008 . .	39
15. Total de funcionarios que ocupaban puestos de expertos en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 30 de junio de 2006 y el 30 de junio de 2008	42
Anexos	
I. Distribución por género de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la Sede, en otras oficinas permanentes y en puestos de proyectos, al 31 de diciembre de 2007	51
II. Distribución por género de los funcionarios (de las series 100 y 300) del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y categoría, al 30 de junio de 2008	53

Siglas y abreviaturas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAD	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CIF/OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CINU	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
DAAT	Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAGGC	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DECCT	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo
DG	Departamento de Gestión (Oficina del Secretario General Adjunto; Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General; Oficina de Gestión de Recursos Humanos; Oficina de Servicios Centrales de Apoyo; y Oficina del plan maestro de mejoras de infraestructura del Departamento de Gestión)
DG/OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos (del Departamento de Gestión)
DG/OPPPCG	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (del Departamento de Gestión)
DG/OSCA	Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (del Departamento de Gestión)

DG/OSGA	Oficina del Secretario General Adjunto (del Departamento de Gestión)
DG/PMMI	Plan maestro de mejoras de infraestructura (del Departamento de Gestión)
DG/PMOI	Plan maestro de mejoras de infraestructura del Departamento de Gestión
DG/SECCD	Secretaría de Comités del Departamento de Gestión
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/DAAT	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno
DS	Departamento de Seguridad
DSV	Departamento de Seguridad y Vigilancia
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OAD	Oficina de Asuntos de Desarme
OAESGA	Oficina del Asesor Especial del Secretario General para África
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OARNUPMA	Oficina del Alto Representante para los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OESG	Oficina Ejecutiva del Secretario General
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Ombudsman	Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida
ONUW	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OPS/OMS	Organización Panamericana de la Salud (Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud)
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNCC	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNMOVIC	Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. El presente informe, que se presenta de conformidad con la resolución 62/137 de la Asamblea General, de 14 de febrero de 2008, proporciona información sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. El informe contiene estadísticas actualizadas, información sobre los progresos realizados y los obstáculos encontrados en relación con el logro de la paridad entre hombres y mujeres, recomendaciones para acelerar los progresos y un examen de la responsabilidad y la rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría y la secretaria de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en relación con la promoción de la paridad. **En el próximo informe oral del Secretario General en el 53º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que se celebrará en marzo de 2009, se facilitará información sobre el número y el porcentaje de mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como sobre sus funciones y nacionalidades. Esos datos pueden consultarse en el sitio web de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (www.un.org/womenwatch/osagi/fp).** Las secciones II a IV y las secciones VI y VII contienen, respectivamente, información sobre la situación de la mujer en las entidades del sistema de las Naciones Unidas entre el 1º de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007, y en la Secretaría en el período comprendido entre el 1º de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008. Las conclusiones, que figuran en la sección VIII, se aplican tanto al sistema de las Naciones Unidas como a la Secretaría.

2. En su resolución 62/137, la Asamblea General expresó su profunda preocupación por que aún no se hubiera alcanzado el objetivo urgente de la paridad cuantitativa de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y en el nivel de adopción de decisiones, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, y por que la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas hubiera permanecido prácticamente sin cambios. La Asamblea “pid[ió] al Secretario General que exami[n]ara y redobl[ara] sus esfuerzos para avanzar hacia el objetivo de la paridad cuantitativa entre los géneros en todos los niveles de la Secretaría y en todo el sistema de las Naciones Unidas ... y que garanti[zara] la rendición de cuentas de los administradores y los departamentos en relación con los objetivos de paridad entre los géneros” (resolución 62/137, párr. 24).

3. En esa misma resolución, la Asamblea alentó encarecidamente a los Estados Miembros a que definieran y presentaran regularmente más candidaturas de mujeres a puestos del sistema de las Naciones Unidas, en particular a puestos de categorías superiores y de formulación de políticas.

II. Datos estadísticos actualizados sobre los progresos en la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas

4. En el párrafo 27 de su resolución 62/137, la Asamblea General solicitaba estadísticas actualizadas. Atendiendo a esa solicitud, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer pidió a las entidades del sistema de las Naciones Unidas que le facilitaran datos actualizados. Se recibió información de

las 31 entidades que integran el sistema de las Naciones Unidas (véase el anexo I). En los casos sobre los que se facilitaba información en el informe anterior (A/61/318), se ha establecido una comparación entre los datos correspondientes al 31 de diciembre de 2004 y los correspondientes al 31 de diciembre de 2007. Cuando los indicadores se presentan por primera vez (ascensos, nombramientos y separación del servicio), el período abarcado va del 1° de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.

A. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más

5. En el trienio que abarca el informe, la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en las entidades del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado en un 1,5%, del 36,9% al 38,4% (véase el cuadro 1). Los mejores resultados correspondieron a las categorías D-1 y superiores, en las que, durante ese mismo período, la representación de la mujer aumentó en cerca de un 1% al año. En esas categorías, al 31 de diciembre de 2007 la proporción de mujeres entre los funcionarios era del 27%, frente al 23,7% al 31 de diciembre de 2004. Se registró un pequeño incremento del 1,1% en las categorías P-1 a P-5, en las que en diciembre de 2007 las mujeres representaban el 39,6% de los funcionarios, frente al 38,5% en el mismo mes de 2004. El mayor aumento, del 3,1%, se registró en la categoría P-5, en la que en 2007 eran mujeres el 30,9% de los integrantes de la plantilla. Aunque la proporción de mujeres de las categorías P-1 y P-2 disminuyó, la paridad se mantuvo porque a esos niveles la representación femenina era de más del 50%.

Cuadro 1

Comparación de la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 31 de diciembre de 2004 y al 31 de diciembre de 2007

Categoría	31 de diciembre de 2004			31 de diciembre de 2007			Variación en puntos porcentuales (2004-2007)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
FC ^a	177	49	21,7	178	57	24,3	2,6
D-2	422	125	22,9	402	134	25,0	2,1
D-1	1 242	399	24,3	1 250	486	28,0	3,7
Subtotal	1 841	573	23,7	1 830	677	27,0	3,3
P-5	3 689	1 420	27,8	3 576	1 597	30,9	3,1
P-4	4 446	2 275	33,8	4 789	2 745	36,4	2,6
P-3	3 178	2 388	42,9	3 687	2 841	43,5	0,6
P-2	1 244	1 670	57,3	1 189	1 481	55,5	-1,8
P-1	111	171	60,6	65	76	53,9	-6,7
Subtotal	12 668	7 924	38,5	13 306	8 740	39,6	1,1
Total	14 509	8 497	36,9	15 136	9 417	38,4	1,5

Fuente: Secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (2004). Información facilitada por las entidades de las Naciones Unidas (2007).

^a FC significa "fuera de categoría", por ejemplo, Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General, y Secretario General.

6. En 2007, de las 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas que han facilitado datos, sólo 2 habían alcanzado la paridad entre hombres y mujeres en el cuadro orgánico, mientras que siete entidades tenían menos de un 30% de mujeres en plantilla.

Cuadro 2

Organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, al 31 de diciembre de 2004 y al 31 de diciembre de 2007

<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>31 de diciembre de 2004</i>	<i>31 de diciembre de 2007</i>	<i>Organizaciones y organismos 2007</i>
50 o más	2	2	UNFPA, UNITAR
40 a 49	9	9	CIJ, FIDA, OIT, OMI, OMPI, OMT, ONUSIDA, UNESCO, UNICEF
30 a 39	10	13	ACNUDH, CAPI, CCI, CCPPNU, CIF/OIT, Naciones Unidas, OACI, OMS, OOPS, OPS, PMA, PNUD, UIT
Menos de 30	10	7	FAO, OIEA, OMM, ONUDI, UNOPS, UNU, UPU
Total	31	31	

Fuente: Secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (2004). Información facilitada por las entidades de las Naciones Unidas (2007).

7. Desde el informe anterior, la proporción de mujeres entre los coordinadores residentes de las Naciones Unidas ha descendido del 32,5% al 30,8%, invirtiendo la notable tendencia al alza registrada durante el período cubierto por dicho informe (véase el párrafo 7 del documento A/61/318). Aunque el porcentaje de coordinadoras residentes ha disminuido en Europa y la Comunidad de Estados Independientes (CEI), África y Asia, ha aumentado en los Estados Árabes y en América Latina y el Caribe. La mayor disminución, del 16,2%, se registró en la región de Europa y la CEI, seguida de África y Asia y el Pacífico, donde ese porcentaje cedió respectivamente un 7,8% y un 6,5%. En contraste, la proporción de coordinadoras residentes en los Estados Árabes y en América Latina y el Caribe aumentó en un 13,7% y un 13,6% respectivamente. La región con mayor representación femenina es la de Asia y el Pacífico, donde son mujeres el 36,4% de los coordinadores residentes. La región en la que las mujeres están menos representadas es la de Europa y la CEI, con un 25%.

B. Nombramientos, ascensos y separación del servicio de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Ascensos en el cuadro orgánico y categorías superiores

8. En el presente informe se facilitan por primera vez datos sobre los ascensos, los nombramientos y la separación del servicio en el sistema de las Naciones Unidas que abarcan el período de tres años comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007. En las 29 entidades de las Naciones Unidas que han

facilitado datos sobre el trienio 2005-2007 sólo se alcanzó el objetivo de la paridad entre hombres y mujeres en las categorías P-2 y P-3¹.

9. Durante el período al que se refiere el informe, el 44,8% del total de los ascensos a las categorías comprendidas entre P-2 y D-1 correspondió a mujeres (2.051 de 4.583) (véase el cuadro 3). Las mujeres obtuvieron el 52,7% de los ascensos a la categoría P-3, pero sólo el 36,7% de los ascensos a la categoría P-5. En la categoría D-1 la diferencia fue aún mayor dado que sólo el 33,6% de los ascensos correspondieron a mujeres.

Cuadro 3

Ascensos por género y categoría en el cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, 1° de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
D-1	302	153	455	33,6
Subtotal	302	153	455	33,6
P-5	717	416	1 133	36,7
P-4	870	689	1 559	44,2
P-3	508	565	1 073	52,7
P-2	135	228	363	62,8
Subtotal	2 230	1 898	4 128	46,0
Total general	2 532	2 051	4 583	44,8

Fuente: Comunicaciones de las entidades de las Naciones Unidas (2007).

2. Nombramientos en el cuadro orgánico y categorías superiores

10. La información recibida de las 30 entidades de las Naciones Unidas² que aportaron datos sobre el período de tres años comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2007 indica que sólo se ha logrado la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos (contratación externa) de la categoría P-2. Durante el período al que se refiere el informe, las mujeres contratadas para ocupar puestos desde la categoría P-2 hasta fuera de categoría representaron el 40,8% (2.245 de 5.501) del total de la contratación externa (véase el cuadro 4). El 41,9% de la contratación externa en las categorías P-2 a P-5 correspondió a mujeres (2.068 de 4.933), frente al 31,2% (177 de 568) en la categoría D-1 y categorías superiores. El nivel al que se contrató a menos mujeres fue el de fuera de categoría, con un 25% (28 de 112).

¹ De 31 entidades, facilitaron ese dato las siguientes: ACNUDH, CCI, CCPPNU, CIF/OIT, CIJ, FAO, FIDA, Naciones Unidas, OACI, OIEA, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONUDI, ONUSIDA, OOPS, OPS, PMA, PNUD, UIT, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNITAR, UNOPS y UPU.

² De 31 entidades, facilitaron ese dato las siguientes: ACNUDH, CCI, CCPPNU, CIF/OIT, CIJ, FAO, FIDA, Naciones Unidas, OACI, OIEA, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONUDI, ONUSIDA, OOPS, OPS, PMA, PNUD, UIT, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNITAR, UNOPS, UNU y UPU.

Cuadro 4
Nombramientos por género y categoría en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, 1° de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
FC ^a	84	28	112	25,0
D-2	107	42	149	28,2
D-1	200	107	307	34,9
Subtotal	391	177	568	31,2
P-5	660	307	967	31,7
P-4	951	539	1 490	36,2
P-3	845	661	1 506	43,9
P-2	409	561	970	57,8
Subtotal	2 865	2 068	4 933	41,9
Total general	3 256	2 245	5 501	40,8

Fuente: Comunicaciones de las entidades de las Naciones Unidas (2007).

^a FC significa “fuera de categoría”, por ejemplo, Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General y Secretario General.

3. Separaciones del servicio en cuadro orgánico y categorías superiores

11. En las 29 entidades de las Naciones Unidas³ que facilitaron datos sobre el trienio comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 31 de diciembre 2007 el total de funcionarios que se separaron del servicio ascendió a 7.443, de los que el 40% eran mujeres (2.975 de 7.443) (véase el cuadro 5). Desglosando los datos por categorías, las mujeres representaron el 23,6% de los funcionarios que se separaron del servicio en la categoría D-1 y superiores (179 de 757) y el 41,8% de los que lo hicieron en el cuadro orgánico (2.796 de 6.686).

12. Las tres principales causas de separación del servicio entre las mujeres fueron la expiración de nombramiento (1.702 de 3.969), la renuncia (534 de 1.241) y la jubilación (382 de 1.339). Por lo que respecta a la expiración de nombramiento, el 42,9% de las personas cuyo nombramiento expiró en el período 2005-2007 eran mujeres. Concretamente, representaron el 20,9% de los casos de expiración del nombramiento en la categoría D-1 y superiores (31 de 148), y el 43,7% de los casos en el cuadro orgánico (1.671 de 3.821). Por lo tanto, con el fin de incrementar la representación de la mujer en las entidades, es imprescindible intensificar los esfuerzos tendentes a promover la reincorporación de mujeres cualificadas del grupo de mujeres separadas del servicio por expiración de su contrato.

³ De 31 entidades, facilitaron ese dato las siguientes: ACNUDH, CCI, CCPPNU, Centro Internacional de Formación de la OIT, CIJ, FAO, FIDA, Naciones Unidas, OACI, OIEA, OIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, OMT, ONUDI, OOPS, OPS, PMA, PNUD, UIT, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNITAR, UNOPS, UNU y UPU.

13. Por lo que respecta a las renunciaciones, el 43% de los funcionarios que presentaron su renuncia durante el período al que se refiere el informe eran mujeres. El 19,8% de las renunciaciones en la categoría D-1 y superiores (20 de 101) y el 45,1% de las del cuadro orgánico (514 de 1.140) correspondieron a mujeres. Es preciso analizar en profundidad las causas subyacentes de esa elevada proporción de renunciaciones entre las mujeres a fin de mejorar la retención de las mujeres dentro del sistema.

14. Las mujeres representaron el 28,5% de los funcionarios que se jubilaron durante el período 2005-2007. Ese bajo porcentaje se repitió en todas las categorías, habida cuenta de que las mujeres representaron el 21,3% de las jubilaciones en la categoría D-1 y superiores (78 de 367) y el 31,3% en el cuadro orgánico (304 de 972). En contraste, el 71,5% del total de las jubilaciones correspondieron a hombres (957 de 1.339), que representaron el 78,7% de las que se produjeron en la categoría D-1 y superiores (289 de 367) y el 68,7% de las que se registraron en el cuadro orgánico (668 de 972). Ello brinda la oportunidad de intensificar la contratación de mujeres a fin de acelerar los progresos hacia la paridad entre los funcionarios en general y en la categoría D-1 y superiores en particular.

15. Los 13 casos de destitución por falta de conducta sobre los que se ha informado no afectan a ninguna mujer. Sin embargo, 5 de los 18 casos de destitución sumaria se refieren a mujeres. Por otra parte, cabe señalar que las mujeres representaron el 54,5% de los funcionarios que se separaron del servicio por motivos de salud (18 de 33), el 54,7% de los que ocupaban puestos que se han suprimido (29 de 53), y el 50% de los que abandonaron su cargo (3 de 6).

16. Por lo que respecta a las tasas de disminución natural, las mujeres presentan tasas más elevadas que los hombres, lo que indica que son más las mujeres que han abandonado el sistema durante el período al que se refiere el informe. Al 31 de diciembre de 2004 había un total de 22.792 funcionarios⁴, 14.382 hombres y 8.410 mujeres. Entre el 1° de enero de 2005 y 31 diciembre de 2007 se separaron del servicio 4.468 funcionarios y 2.975 funcionarias del cuadro orgánico, lo que representa unas tasas anuales de disminución natural del 10,4% y el 11,8% respectivamente. Si se excluye a las personas que se jubilaron, abandonaron el servicio 3.511 funcionarios y 2.593 funcionarias del cuadro orgánico, lo que supone unas tasas anuales de disminución natural del 8,1% y el 10,3% respectivamente.

⁴ Con el fin de mantener la coherencia con la sección anterior relativa a las separaciones, al efectuar los cálculos se han tenido en cuenta los datos correspondientes a 29 entidades de las Naciones Unidas.

Cuadro 5
Separación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores, por tipo, categoría y género,
del 1° de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007

Razón de la separación	SGA			SsG			D			P			Número total de mujeres	Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total			
Abandono del puesto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	3	6	50,0
Supresión del puesto	0	0	0	0	0	0	1	1	2	23	28	51	29	53	54,7
Rescisión por acuerdo mutuo	2	0	2	0	2	2	34	22	56	143	93	236	117	296	39,5
Expiración del nombramiento	16	1	17	9	5	14	92	25	117	2 150	1 671	3 821	1 702	3 969	42,9
Fallecimiento	2	0	2	0	0	0	4	3	7	32	10	42	13	51	25,5
Destitución por falta de conducta	0	0	0	0	0	0	1	0	1	12	0	12	0	13	0,0
Adscripción entre organismos	0	0	0	0	0	0	5	4	9	22	25	47	29	56	51,8
Traslado entre organismos	2	0	2	1	0	1	16	11	27	125	96	221	107	251	42,6
Renuncia	4	1	5	6	4	10	71	15	86	626	514	1 140	534	1 241	43,0
Jubilación	7	1	8	24	3	27	258	74	332	668	304	972	382	1 339	28,5
Destitución sumaria	0	0	0	0	0	0	3	1	4	10	4	14	5	18	27,8
Rescisión por motivos de salud	0	0	0	0	0	0	2	2	4	13	16	29	18	33	54,5
No especificado	2	0	2	3	1	4	13	3	16	63	32	95	36	117	30,8
Total	35	3	38	43	15	58	500	161	661	3 890	2 796	6 686	2 975	7 443	40,0
Porcentaje de mujeres por categoría	7,9			25,9			24,4			41,8					

Fuente: Comunicaciones de las entidades de las Naciones Unidas (2007).

III. Obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en el sistema de las Naciones Unidas

17. En el contexto de la información que figura en la sección II del presente informe sobre la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y de la petición que se recoge en la resolución 62/137 de que se facilite información sobre los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, se realizó un sondeo entre las entidades de las Naciones Unidas sobre los principales obstáculos en las categorías P-4 a D-2. Los resultados pueden dividirse en siete categorías generales: deficiencias en los mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y aplicación; inexistencia de medidas especiales para promover la igualdad entre los géneros; ausencia de integración, o integración deficiente, de los sistemas de coordinación en los departamentos; inflexibilidad de las condiciones de trabajo; insuficiencia de la información sobre la contratación; bajo número de mujeres calificadas candidatas; y falta de datos adecuados sobre las causas de las elevadas tasas de disminución natural entre las mujeres.

A. Principales obstáculos que impiden alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las categorías P-4 a D-2

18. La práctica total de las entidades que respondieron a la pregunta relativa a los obstáculos que impedían alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las categorías P-4 a D-2 indicaron que seguían tropezando con obstáculos.

19. El 44% de las entidades que respondieron (11 de 25) señalaron que un obstáculo más o menos grave para el logro de la paridad era la inexistencia de mecanismos de aplicación que obligaran al personal directivo a rendir cuentas acerca del logro de los objetivos en materia de representación de la mujer.

20. Por lo que se refiere a las medidas especiales, el 40% (10 de 25) carecía de medidas especiales para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres y consideraba que ello suponía un obstáculo más o menos grave para el logro de la paridad.

21. El 28% de las entidades (7 de 25) consideraba que la falta de un sistema de coordinadores sobre la cuestión de la mujer representaba un obstáculo más o menos grave para el logro de la paridad. El 72% de las entidades (18 de 25) indicó que el sistema de coordinadores sobre la cuestión de la mujer ya existía, pero ninguna señaló si estaba realmente en funcionamiento o si estaba verdaderamente integrado en las actividades de las entidades.

22. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo flexibles, el 38,5% de las entidades (10 de 26) consideraba que la falta de flexibilidad de las condiciones de trabajo suponía un obstáculo más o menos grave para el logro de la paridad entre hombres y mujeres. En cambio, el 61,5% de las entidades (16 de 26) indicó que las condiciones de trabajo flexibles no representaban un obstáculo para lograr la paridad en su entidad.

23. La falta de información en relación con la contratación representaba un obstáculo grave en opinión del 12% de las entidades (3 de 25), y el 56% (14 de 25) señalaron que suponía un obstáculo menos grave. El 38% (8 de 25) indicaron que la falta de información no era un obstáculo en su entidad.

24. De entre los diversos problemas examinados, las entidades de las Naciones Unidas indicaron que el mayor obstáculo era el número insuficiente de candidatas, factor estrechamente vinculado a la falta de información. El 76% de las entidades (19 de 25) indicaron que no recibían suficientes solicitudes de mujeres calificadas para cubrir los puestos vacantes. De ese porcentaje, nueve indicaron que la falta de candidatas calificadas representaba un obstáculo grave y diez que representaba un obstáculo menos grave para lograr la paridad entre hombres y mujeres. Sólo el 24% de las entidades (6 de 25) no consideraban que el número de candidatas calificadas representara un obstáculo.

B. Sistema de puntuación de la perspectiva de género

25. El 70% de las entidades del sistema de las Naciones Unidas (21 de 30) señalaron que no disponían de un sistema de puntuación que facilitara la aplicación de la política en materia de género. Del 30% de las entidades (9 de 30) que indicaron que disponían de un sistema de puntuación, menos de la mitad señalaron que el sistema se aplicaba en tiempo real. Otro 23,3% de las entidades (7 de 30) tenían previsto introducir un sistema de puntuación. De ellas, una entidad tenía

previsto ponerlo en marcha en el curso de 2008, cuatro a finales de 2009 y una en el próximo bienio. Una de las entidades no facilitó su calendario. Para evaluar la eficacia de las políticas de género es fundamental disponer de un sistema de puntuación coherente.

C. Entrevistas de fin de servicio

26. La mayoría de las entidades participantes en la encuesta no han reunido sistemáticamente datos sobre la disminución natural, que es motivo de preocupación creciente. El 63,3% de las organizaciones (19 de 30) señalaron que no realizaban entrevistas de fin de servicio, mientras que el 36,7% de los participantes (11 de 30) informaron de que, por norma, entrevistaban a las personas que concluían su relación laboral con la organización. La mayoría de las entidades que aplicaban esa norma realizaban ellas mismas las entrevistas de fin de servicio, método contrario a la buena práctica aceptada consistente en que las encargadas de realizar la entrevista sean terceras partes ajenas a las entidades a fin de asegurar la confidencialidad y de obtener unos resultados más objetivos que faciliten la adopción de medidas. Sólo el 27,3% de las organizaciones (3 de 11) disponía de un cuestionario en línea. No todas las organizaciones analizaban sistemáticamente las entrevistas de fin de servicio. Por lo general, cuando se llevaban a cabo análisis, éstos corrían a cargo del Departamento de Recursos Humanos de la Organización.

IV. Recomendaciones para acelerar los progresos en el sistema de las Naciones Unidas

A. Examen por la Comisión de Administración Pública Internacional de la paridad entre hombres y mujeres en el régimen común de las Naciones Unidas

27. En su 67º período de sesiones la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) examinó la cuestión de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas utilizando la información reunida mediante un cuestionario (al que respondieron 21 de las 23 entidades a las que se remitió⁵) y la base de datos estadísticos de la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

28. En el informe se toma nota del creciente reconocimiento de la importancia fundamental de lograr la paridad entre hombres y mujeres en la dotación de personal, mediante, entre otras cosas, la contratación y la retención de mujeres, para asegurar el éxito y la eficacia de las organizaciones en todas las esferas de trabajo, y de que la mejora en la representación de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas depende de la aplicación efectiva de planes que incluyan una

⁵ El estudio de la CAPI sólo se refiere al régimen común de las Naciones Unidas, que incluye a 23 entidades del sistema, incluida la propia Organización de las Naciones Unidas, sus programas afiliados y los organismos especializados. En las demás secciones del presente informe se incluye a 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas. Las 21 entidades que han respondido al cuestionario son: las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el ACNUDH, el UNICEF, el OOPS, la OIT, la FAO, el PMA, la UNESCO, la OMS, la UPU, la UIT, la OMM, la OMI, la OMPI, el FIDA, la ONUDI, la OIEA y la OMT.

perspectiva de género en los ámbitos de la contratación, los ascensos, la retención, las políticas en materia de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, y la sensibilización, la supervisión y la rendición de cuentas en relación con la situación de la mujer. Por último, en el informe se llega a la conclusión de que tal vez se requieran medidas especiales y de que es preciso aplicar efectivamente las políticas vigentes y supervisar sus resultados en tiempo real.

29. La CAPI aprobó las siguientes recomendaciones⁶:

a) Designar a un coordinador de categoría superior para cuestiones de género a fin de que lidere la formulación de planes y estrategias adecuados para lograr la paridad entre hombres y mujeres, incluidas una fuerza de trabajo flexible y la planificación de la sucesión para cubrir los puestos que queden vacantes por jubilación;

b) Establecer objetivos anuales alcanzables en materia de género en las organizaciones y llevar a cabo exámenes anuales para determinar los progresos en relación con el logro de esos objetivos;

c) Responsabilizar a los funcionarios directivos del logro de los objetivos anuales en materia de género mediante mecanismos de evaluación de la actuación profesional;

d) Centrarse en estrategias para retener a las funcionarias en las categorías intermedias de las entidades;

e) Estudiar la posibilidad de otorgar a los órganos de examen de la selección/los ascensos competencias para que puedan rechazar las propuestas de selección cuando se prefiera a un hombre cualificado sobre una mujer igualmente cualificada, como medida especial hasta que las entidades alcancen el objetivo de la paridad entre hombres y mujeres a todos los niveles;

f) Establecer la obligatoriedad de la realización sistemática de entrevistas de fin de servicio en todas las organizaciones;

g) Examinar la viabilidad de establecer una lista interinstitucional de mujeres cualificadas que esté a disposición de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas; y

h) Aplicar las normas y medidas existentes para promover la paridad entre hombres y mujeres.

B. Informe de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

30. En su informe sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (CEB/2008/HLCM/HR11), la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación señaló que dicho equilibrio y el bienestar del personal han pasado a ser cuestiones importantes de recursos humanos en las organizaciones tanto del sector

⁶ Pendientes de examen por la Asamblea General.

público como del privado. La Junta concluyó que, cuando existen el equilibrio y el bienestar mencionados, las organizaciones se benefician por la mayor dedicación y productividad del personal, y ambas políticas son cada vez más importantes para atraer, contratar y conservar a los empleados. No obstante, sólo pueden aplicarse de manera eficaz si cuentan con el apoyo de la dirección de las organizaciones, la cultura del lugar de trabajo, la infraestructura y el departamento de recursos humanos, mediante la promoción y el fomento activos.

31. En el informe de la Junta se señala que las Naciones Unidas presentan un conjunto de características único que plantea necesidades y dificultades específicas al programa de equilibrio entre la vida personal y la laboral y el de bienestar del personal. El 85% del personal de las Naciones Unidas, por término medio, está constituido por expatriados y en algunas entidades esa cifra se acerca al 95% (ibíd., párr. 20). Además, gran parte del personal de entidades con un alto nivel de movilidad forma parte de familias en que ambos cónyuges trabajan, lo que origina una presión adicional. Por otro lado, se espera un aumento de las jubilaciones durante los próximos cinco años que ocasionará una enorme falta de personal capacitado y con experiencia, por lo que la implantación efectiva del bienestar del personal cobrará gran importancia.

32. El análisis que hace la Junta del equilibrio entre la vida personal y la laboral y el bienestar del personal en el sistema de las Naciones Unidas divide las políticas en tres esferas: flexibilidad de tiempo (por ejemplo, horario flexible o trabajo a tiempo parcial), flexibilidad de lugar (como el teletrabajo), y políticas que apoyen el equilibrio y el bienestar mencionados en general (por ejemplo, las licencias de descanso y recuperación o la capacitación en seguridad básica). El informe indica que se han aprobado modalidades de trabajo flexibles de manera casi uniforme en todo el sistema (96%) y que las políticas generales de equilibrio entre la vida personal y la laboral y de bienestar del personal son obligatorias en muchas organizaciones. Las políticas sobre dicho equilibrio, junto con el asesoramiento del personal, el apoyo a las actividades de divulgación de dichas políticas entre los funcionarios y la gestión del estrés, constituyen la mayor parte de los programas sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral y el bienestar del personal. Una deficiencia importante es el pequeño porcentaje de guarderías disponibles, pese a que se consideran el medio más eficaz para facilitar el equilibrio mencionado (véase el párrafo 42 del informe).

33. Sin embargo, el informe de la Junta de los jefes ejecutivos concluye que sólo 11 de las organizaciones que proporcionaron información⁷ habían apoyado la flexibilidad respecto del lugar de trabajo de los empleados (teletrabajo). Ello significa que posiblemente se haya omitido aplicar una política importante, de bajo costo y alto rendimiento sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral. Debido al abaratamiento de la tecnología y la conectividad informáticas, las organizaciones con reducidos presupuestos para recursos humanos podrían beneficiarse en gran medida del teletrabajo. La mayoría de las entidades cuentan con la capacidad tecnológica necesaria para permitir el teletrabajo con la misma

⁷ Las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Centro de Comercio Internacional (CCI), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), la Organización Mundial del Turismo (OMT) y el Banco Mundial.

infraestructura que sustenta la realización de funciones durante los viajes. Por lo tanto, el poco uso que se hace del teletrabajo puede deberse al hecho de que no se considera un método de trabajo aceptable y habitual. A fin de aplicarlo con eficacia, se necesita una estrategia de comunicación sólida para concienciar sobre la política al respecto y alentar a todo el personal a utilizarlo.

34. En relación con el teletrabajo, el informe concluye, entre otras cosas, que, para gestionar de manera eficaz departamentos en los que se equilibre la vida personal y la laboral, los directores deben tener en cuenta los productos y no las horas de permanencia en la oficina. Cuando se realiza una considerable cantidad de trabajo fuera de la vista de los directores, se crea una nueva dinámica respecto de la gestión de la actuación profesional del personal. Ese aumento de la autonomía y la rendición de cuentas se ve recompensado normalmente por un mayor compromiso del personal (párr. 66). A continuación figuran algunas recomendaciones del informe de la Junta de los jefes ejecutivos sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral:

a) Promover activamente y adoptar las disposiciones existentes sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral utilizando a sus defensores en las organizaciones y haciendo frente a la estigmatización de los programas relativos a dicho equilibrio;

b) Incluir la “gestión sobre los productos” en todos los cursos sobre dirección y gestión en las Naciones Unidas y promover las prácticas de gestión basada en los resultados;

c) Seguir analizando las repercusiones en el compromiso y la productividad del personal, e investigar y analizar los programas sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral que se aplican en el mundo empresarial con respecto al mandato, las necesidades y los problemas del sistema de las Naciones Unidas.

C. Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros

35. El séptimo período de sesiones de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros se celebró del 19 al 21 de febrero de 2008⁸ y en él los miembros de la Red tomaron conocimiento de las medidas adoptadas por las entidades del sistema de las Naciones Unidas para lograr el equilibrio entre los géneros. Éstas se vieron alentadas por el compromiso del Secretario General de alcanzar la paridad cuantitativa entre los géneros y señalaron que, sin ese compromiso, no se avanzaría al ritmo adecuado. Las principales conclusiones fueron:

a) Los miembros encomiaron el informe del Secretario General sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/61/318), señalaron que constituía un instrumento útil para su labor de promoción y supervisión, y sugirieron que se presentara un informe anual en lugar de uno bienal;

⁸ Informe sobre el séptimo período ordinario de sesiones de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, celebrado en Nueva York del 19 al 21 de febrero de 2008 (IANGWE/2008/REPORT).

b) Los miembros destacaron la importancia de la supervisión, la rendición de cuentas y la armonización de las políticas y prácticas adecuadas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

La Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer preside la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros.

D. Reunión del Grupo de Expertos sobre las medidas para acelerar la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

36. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer organizó una reunión del Grupo de Expertos sobre las medidas para acelerar la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, en la que se trataron los progresos en la consecución del objetivo de la paridad cuantitativa entre los géneros y el establecimiento de un entorno de trabajo para las mujeres y los hombres en las Naciones Unidas que tuviera más en cuenta las cuestiones de género. La reunión se celebró en Nueva York del 14 al 16 de noviembre de 2007 y participaron en ella reconocidos expertos que examinaron los últimos análisis e investigaciones, determinaron prácticas idóneas y la experiencia adquirida, y formularon recomendaciones independientes sobre las políticas y prácticas para mejorar la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Los expertos validaron y reafirmaron muchas de las medidas que figuraban en los informes del Secretario General de 2004 y 2006 (A/59/357 y A/61/318).

1. Observaciones generales y dificultades de las Naciones Unidas

37. Tal como se resume en el informe del Grupo de Expertos⁹, en los debates se afirmó categóricamente que aumentar el número de mujeres en la plantilla es razonable desde el punto de vista tanto demográfico como institucional. Las mujeres son una de las soluciones más importantes a los problemas demográficos del envejecimiento de la población y a la creciente competitividad mundial para conseguir trabajadores con talento y conocimientos. Además, los estudios indican que las organizaciones que han alcanzado un equilibrio entre los géneros suelen obtener mejores resultados que aquellas con una representación de mujeres más desequilibrada, y que los equipos de trabajo profesionales en los que hay paridad al respecto tienen mayores posibilidades de ser innovadores y eficientes.

38. En la reunión se subrayó que las Naciones Unidas, en su calidad de organización que fija normas y reglas, tienen una responsabilidad especial de dar ejemplo por lo que se refiere a la paridad entre los géneros en su propia casa. En ese sentido, los expertos destacaron la necesidad de hacer frente a las siguientes cuestiones para lograr el equilibrio entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas: reintroducir medidas especiales y de discriminación positiva; formular y aplicar una política amplia en materia de género; mejorar el desarrollo profesional y la cultura organizacional, y eliminar los obstáculos oficiosos que se oponen a ello; e incrementan la supervisión y la rendición de cuentas. En la reunión se señaló que, en vista de la gran proporción de funcionarios de las Naciones Unidas que se jubilarán

⁹ Informe de la reunión del Grupo de Expertos sobre las medidas para acelerar la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, Naciones Unidas, Nueva York, 2008.

pronto¹⁰ y de la necesidad de contratar y conservar a jóvenes con talento, era absolutamente necesario que las Naciones Unidas hicieran frente a la elevada y costosa¹¹ tasa de separación del servicio (por renuncia, jubilación anticipada o no renovación del contrato) de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y facilitaran la promoción de la mujer, especialmente a categorías superiores.

2. Medidas especiales, medidas de discriminación positiva y políticas en materia de género

39. A fin de asegurar la selección de mujeres con igual o mejor cualificación hasta que se alcance la paridad cuantitativa entre los géneros, en la reunión del Grupo de Expertos se instó a introducir medidas especiales y de discriminación positiva en el sistema de selección de personal de las Naciones Unidas. Dicho sistema, introducido en la Secretaría de las Naciones Unidas el 1° de enero de 2007, eliminó las medidas especiales incluidas en el sistema anterior como a) la selección obligatoria de una candidata con iguales cualificaciones, b) el hincapié en la capacidad de rendimiento profesional de la mujer, y c) una función activa y de asesoramiento para los coordinadores departamentales de cuestiones de género. Las investigaciones realizadas han demostrado los efectos que tienen las medidas especiales aplicadas con sumo cuidado, así como la definición de objetivos importantes, para asegurar el progreso de las mujeres con grandes posibilidades hacia los puestos directivos. De ese modo, la evaluación y la supervisión de las actividades se convierten en el componente inicial de la acción, en lugar del objetivo final, para el progreso de una organización. En la reunión se recomendó lo siguiente:

a) Adoptar medidas especiales de carácter vinculante para seleccionar a las candidatas con cualificaciones iguales o mejores hasta que se alcance la meta de la representación paritaria;

b) Aplicar una estrategia de comunicación continuada para asegurar el “compromiso” de todos los interesados mediante la concienciación sobre la importancia que tiene la paridad entre los géneros para el desempeño profesional de la organización.

3. Lentitud en el desarrollo profesional de la mujer

40. Si bien se señaló la necesidad de mejorar el desarrollo profesional y la promoción de la mujer en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas, en la reunión del Grupo de Expertos se observó que el desequilibrio entre los géneros seguía siendo mayor en los altos cargos. Los procesos de contratación y selección frecuentemente perjudican a la mujer y esa desventaja es tanto mayor cuanto más alto es el puesto. Por ejemplo, es posible que las descripciones de las funciones incluyan criterios que dificulten la promoción y no sean necesarios para el desempeño

¹⁰ Según la información recibida de 16 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el 40% de su personal del cuadro orgánico, tiene, como mínimo, 50 años. En 17 organizaciones, el 20% del personal del cuadro orgánico es mayor de 55 años. Por lo tanto, en la mayoría de las organizaciones un gran número de funcionarios del cuadro orgánico se jubilará en los próximos años. Fuente: Informe de la reunión del Grupo de Expertos sobre las medidas para acelerar la mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, Naciones Unidas, Nueva York, 2008.

¹¹ Se calcula que el costo es del 150% del sueldo anual de la persona e incluso más elevado para puestos de categoría superior. Cabe esperar que esos costos asciendan todavía más por tratarse de una plantilla compuesta, en gran medida, de expatriados.

satisfactorio del puesto, como un largo período de permanencia en la categoría o requisitos concretos del puesto que no se basen en competencias aplicables a una serie de cuestiones sino más bien en la experiencia muy concreta y adaptada a la especificidad para el puesto de un candidato que el director quizás tenga ya en mente. En la reunión se recomendó lo siguiente:

a) Aplicar un sistema de supervisión trimestral o semestral que incorpore todos los datos pertinentes sobre el equilibrio de los géneros en un informe general de planificación de la plantilla tanto a nivel de la organización como del director de la dependencia;

b) Incorporar datos empíricos detallados en los informes de supervisión, como la representación de los géneros en cada etapa del proceso de contratación y selección, las diferencias entre los géneros en las calificaciones de la evaluación del desempeño y las tasas de ascensos, a fin de poner de relieve dónde es necesario aplicar medidas de discriminación positiva;

c) Fomentar una cultura de la organización que tenga en cuenta las cuestiones de género, mediante la capacitación intensificada y continuada en los departamentos, y promover los beneficios que comporta para todo el personal, haciendo especial hincapié en los directores el hecho de tener en cuenta las cuestiones de género y el equilibrio entre la vida personal y la laboral;

d) Incrementar las oportunidades de crear redes oficiosas integradas por personas de ambos sexos para hacer frente a la exclusión de la mujer de las redes oficiales y oficiosas que se utilizan a menudo en los procesos de selección;

e) Crear una base de datos de todo el sistema para disponer de un conjunto de candidatas cualificadas de diferentes organizaciones de las Naciones Unidas, a fin de aumentar la movilidad entre los organismos y ampliar las oportunidades de carrera del personal tanto a largo como a corto plazo.

4. Mejorar la cultura organizacional y eliminar los obstáculos oficiosos

41. En la reunión se concluyó que los análisis anteriores evidenciaban que la cultura organizacional en el sistema de las Naciones Unidas dificultaba que las mujeres alcanzaran los puestos más altos. Se señaló que, incluso cuando lo hacían, frecuentemente tenían que adaptarse a una cultura que reflejaba las preocupaciones y los modos de trabajar de los hombres, y luchar contra ella. En ese sentido, los expertos destacaron que, a menudo, las políticas, las normas, los reglamentos y las prácticas de las Naciones Unidas no facilitaban la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Se recomendó lo siguiente:

a) Incorporar en las entrevistas de fin de servicio obligatorias indicadores relacionados con el género y preguntas sobre los indicadores de separación y retención, así como cuestiones administrativas y relativas al equilibrio entre la vida personal y la laboral;

b) Formular y promulgar múltiples medidas de la productividad independientes de las variables de tiempo y ubicación física, y basadas en los productos;

c) Intensificar y proseguir la capacitación para mejorar la participación individual y por equipos que permita un aumento de la productividad y la innovación y una reducción de la tasa de separación del servicio, y cree más oportunidades de desarrollo profesional y lealtad.

5. Equilibrio entre la vida personal y la laboral y trabajo flexible

42. En la reunión del Grupo de Expertos se hizo hincapié en la necesidad de ir más allá del modelo lineal de carrera profesional para reconocer y apoyar la existencia de diferentes etapas profesionales y vitales, y promover el equilibrio entre la vida personal y la laboral. Los cambios demográficos mundiales implican que las obligaciones de prestar cuidados que tienen las personas ya no se limitan a cuidar de los hijos, sino que se amplían cada vez más a los padres ancianos. Además, se concluyó que las mujeres se topaban a menudo con dificultades y discriminación cuando volvían a incorporarse al sistema después de largos períodos de licencia familiar. Por otro lado, en algunos casos, las mujeres ni siquiera obtenían una licencia en momentos de emergencia o necesidad familiares.

43. En la reunión también se insistió en la posibilidad del teletrabajo o la de trabajar desde lugares alternativos como modo de facilitar un mayor equilibrio entre la vida personal y la laboral. En ese contexto, los expertos señalaron que no bastaba la mera existencia de modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo o el trabajo a tiempo parcial, ya que, si no se promovían esas modalidades, no se aplicaban adecuadamente o no eran opciones socialmente aceptables para los empleados, no se aprovechaban todas sus posibilidades. En ese sentido, la administración debería dar ejemplo. El trabajo realizado desde el hogar puede ahorrar a las organizaciones costos de funcionamiento, incluso de espacio de oficinas, y puede resultar también una solución “ecológica”. En la reunión se recomendó lo siguiente:

a) Nombrar en cada entidad de las Naciones Unidas un promotor encargado de las modalidades de trabajo flexibles, del nivel más alto posible y que no pertenezca al departamento de recursos humanos, para aplicar las distintas modalidades. Su función incluiría la promoción activa del equilibrio entre la vida personal y la laboral entre los directores y el personal;

b) Alentar a las organizaciones a que ayuden al personal a encontrar soluciones para atender a los hijos y los ancianos.

6. Seguimiento, presentación de informes y rendición de cuentas

44. En la reunión del Grupo de Expertos se afirmó que había que intensificar la reunión de datos relativos a la representación de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas. La mayoría de entidades no disponen de estadísticas informatizadas desglosadas por género para demostrar las repercusiones que tiene cada contratación, selección, promoción, jubilación o separación del servicio en la paridad entre los géneros en una categoría o un departamento determinados. Cuando existe dicho seguimiento, frecuentemente se limita al nivel de toda la organización. También se concluyó que había que asignar más recursos al seguimiento y la presentación de informes, y que se debían utilizar mejor los datos para informar de los cambios en la cultura institucional. Se recomendó lo siguiente:

a) Desglosar el seguimiento por divisiones a fin de que resulte más útil para la administración a la hora de corregir los desequilibrios de la distribución, como la asignación de mujeres principalmente a funciones de apoyo o a puestos de igual categoría pero relativamente de menor importancia con respecto a la labor principal de la cultura institucional;

b) Mejorar los sistemas para rendir cuentas de manera forzosa y claramente definida con repercusiones en el equilibrio entre los géneros a todos los niveles, e informar periódicamente al personal, los administradores y los Estados Miembros sobre los progresos logrados.

E. Ejemplos de buenas prácticas relativas al equilibrio entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas

45. En respuesta a la encuesta de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, distintas entidades del sistema de las Naciones Unidas presentaron varios ejemplos de buenas prácticas relativas al equilibrio entre los géneros, que figuran a continuación.

1. Organización Internacional del Trabajo

46. El plan de acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de género, 2008-2009¹² abarca cuestiones relativas a la plantilla, el fundamento y la estructura, y utiliza un criterio de gestión basada en los resultados. Incluye una sección sobre la paridad entre los géneros titulada “Mecanismos institucionales favorables a la igualdad de género en la Organización”. La esfera de resultados conexas titulada “Progresos hacia una paridad antes de 2010 del personal del cuadro orgánico en todas las unidades y oficinas” incluye asegurar una mayor paridad entre las mujeres y los hombres en los ascensos a puestos de categoría superior, la igualdad entre los géneros en la administración y los programas de capacitación para el liderazgo, el refuerzo y la aplicación de disposiciones para conseguir un lugar de trabajo en el que se tengan en cuenta las cuestiones de género y se responda a las necesidades familiares, y mayores oportunidades de desarrollo profesional en la organización para el personal del cuadro de servicios generales.

2. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

47. En el informe sobre la paridad entre los géneros en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de marzo de 2008 se recomiendan medidas especiales, incluidas las de discriminación positiva, para alcanzar y mantener la meta de la paridad cuantitativa, y una movilidad interinstitucional más eficiente y frecuente, en particular para las mujeres que ocupan puestos de categoría superior. Asimismo, se hace hincapié en la necesidad de aplicar con mayor rigor las políticas encaminadas a conciliar la vida personal y la laboral y las modalidades de trabajo flexibles, para crear un entorno laboral propicio y lograr una rendición de cuentas más rigurosa. Entre las buenas prácticas concretas figuran: a) el sistema de puntuación de la perspectiva de género y la diversidad para evaluar, supervisar y hacer un seguimiento en tiempo real de los progresos logrados en la paridad entre los géneros y otros aspectos de la diversidad, por lugares y categorías; y b) el Programa de capacitación de dirigentes para el personal que se encuentra en el nivel de comienzo de carrera, en el que el porcentaje de mujeres es del 53%.

¹² Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género, 2008-2009 (Ginebra, 2008).

48. En el informe se señala que alcanzar la paridad entre los géneros es esencial para el desarrollo general eficaz del PNUD y se concluye que lograr dicha paridad y la igualdad institucionales en el PNUD no es sólo “hacer lo correcto”, sino un imperativo moral que transformará el PNUD en una organización más productiva, incluyente, efectiva y digna de crédito¹³.

3. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

49. En el plan de acción sobre el género de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (véase el documento 179 EX/5 Part I del Consejo Ejecutivo, párrs. 32 a 62) se establecen distintas medidas para lograr una representación de mujeres del 50% en las categorías superiores de la administración (categorías D-1 y superiores) para 2015. El plan de acción se centra en tres ejes: contratación, capacitación y orientación, y equilibrio entre la vida personal y la laboral, con el objetivo de contratar a un 60% de mujeres para los puestos vacantes de categoría superior. La UNESCO procurará nombrar directores en una proporción de tres mujeres por cada dos hombres. Los grupos encargados de la selección tienen que ser equilibrados con respecto al género y las listas de candidatos seleccionados para puestos de director y de P-5 deben incluir un mínimo de dos candidatas calificadas. Se adoptarán medidas dinámicas para incrementar el número de mujeres que presenten solicitudes, por ejemplo, anunciando los puestos a través de asociaciones profesionales y redes de mujeres, alentando encarecidamente a posibles candidatas a que presenten solicitudes y redoblando los esfuerzos por contratar a mujeres de países no representados e insuficientemente representados. El Director General hace un seguimiento trimestral de los progresos.

50. A fin de capacitar y orientar, la UNESCO está desarrollando un programa específico destinado a funcionarias de categorías P-4 y P-5 para mejorar su capacidad de gestión y liderazgo, y está apoyando redes autogestionadas oficiosas de funcionarias de categoría superior para facilitar el intercambio de conocimientos, consejos, contactos y experiencia. Para el personal recién contratado, la UNESCO organiza un curso de introducción sobre el equilibrio entre la vida personal y la laboral y sobre cuestiones generales relativas al género. Las políticas que aplica la UNESCO para alcanzar dicho equilibrio facilitan el empleo de los cónyuges, y se realizan sistemáticamente entrevistas de fin de servicio a las funcionarias de categoría P-5 y superiores para detectar exactamente los problemas. Además, debe asegurarse el equilibrio entre los géneros de los miembros que elige el Director General para participar en comités conjuntos de gestión del personal.

4. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

51. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha establecido un mecanismo específico llamado Grupo encargado de las dificultades especiales para el personal que tenga problemas personales cuando llegue el momento de producirse una rotación que estaba prevista. El funcionario puede recurrir a ese Grupo para que examine su caso. Éste estudia las circunstancias particulares de cada funcionario y formula recomendaciones que se presentan al Director de Recursos Humanos para que las haga suyas. El Grupo encargado de las dificultades especiales se creó en 1998 y ha tramitado más de 260 solicitudes que, si

¹³ PNUD, Informe sobre la paridad entre los géneros en el PNUD, marzo de 2008, pág. 40.

bien procedían de hombres y mujeres por igual, en la mayoría de casos se referían a responsabilidades familiares que generalmente recaen en mayor medida sobre las mujeres que sobre los hombres. El ACNUR informa de que el Grupo encargado de las dificultades especiales ha sido útil para los funcionarios que intentan conciliar las responsabilidades familiares con sus opciones profesionales.

5. Banco Mundial¹⁴

52. El Grupo del Banco Mundial tiene planes de acción institucionales con metas cuantitativas, reforzados por planes en las divisiones en los que se exponen los compromisos de cada equipo de gestión; una red de coordinadores en las dependencias; programas de orientación para grupos de importancia clave como las mujeres de países en desarrollo; y una sólida fundación de investigación y análisis de datos para detectar las deficiencias y los obstáculos que se oponen al adelanto de la mujer.

53. Los planes de acción de las dependencias, que eran planes de acción sobre el género opcionales y no vinculantes creados por las dependencias de la vicepresidencia, se han convertido en pactos obligatorios sobre la diversidad y la inclusión. Dichos pactos incluyen medidas para diversificar la contratación, promover el desarrollo profesional de todo el personal y crear un entorno más incluyente. Además, comprenden metas e indicadores, por ejemplo, metas para mujeres que ocupan puestos con posibilidad de promoción a categorías superiores y puestos de gestión. Todos los miembros de los equipos de gestión firman los pactos, que refrenda el personal directivo superior. En 2008 se publicarán por primera vez todos los pactos en la intranet de la organización, junto con las puntuaciones que mostrarán los progresos alcanzados por cada dependencia. Los coordinadores ejercen de enlace entre la Oficina de programas sobre la diversidad y los equipos de gestión de las dependencias de la vicepresidencia, comunican las estrategias institucionales sobre diversidad e inclusión al equipo de gestión y ayudan a aplicarlas en las dependencias, y ofrecen una opinión desde la perspectiva de las cuestiones de género y diversidad a la Oficina central de programas sobre la diversidad.

6. Organización Mundial de la Salud

54. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha introducido recientemente iniciativas para atraer a una diversidad de candidatos. La organización está mejorando su capacidad de divulgación dirigiéndose a organizaciones profesionales concretas que cuentan con un gran número de mujeres entre sus miembros, en particular en países no representados o insuficientemente representados. Además, imparte cursos prácticos en determinados países para que sus ciudadanos puedan competir con mayor eficacia por puestos en la organización. Asimismo, ha incorporado perfiles de formación más amplios en las descripciones y las funciones de los puestos para atraer a un mayor número de candidatos cualificados externos e internos. A fin de conservar una plantilla diversa, la OMS ha introducido prácticas para crear un lugar de trabajo más propicio. Esas prácticas incluyen el refuerzo de las políticas relativas al equilibrio entre la vida personal y la laboral, en particular en lo que concierne a las licencias y las modalidades de trabajo flexibles que permitan al personal conciliar mejor sus necesidades profesionales y personales.

¹⁴ El Banco Mundial no forma parte del sistema de las Naciones Unidas. No obstante, se incluye la información para documentar una práctica idónea pertinente.

V. Responsabilidad y rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría y la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros

55. En su resolución 62/137, la Asamblea General pidió información sobre la responsabilidad y la rendición de cuentas de la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que preside el Secretario General, en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros. La Junta es el órgano que ha sustituido al Comité Administrativo de Coordinación y se encarga de la coordinación y la cooperación respecto de distintas cuestiones sustantivas y de gestión en el sistema de las Naciones Unidas. La Junta y sus órganos subsidiarios no tienen competencia de ejecución pero, en la medida en que los Estados Miembros piden insistentemente en los diversos órganos rectores de las organizaciones del régimen común mejoras en la paridad entre los géneros, la Junta y sus mecanismos son implícitamente los responsables de asegurar que, en el marco de la gestión de los recursos humanos, se generalicen las mejores prácticas y de alentar la adopción de políticas comunes de gestión de los recursos humanos que sirvan para mejorar dicha paridad. Debido a la clara responsabilidad de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, especialmente en su calidad de Presidenta de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, de supervisar y analizar todos los asuntos relacionados con dicha igualdad, incluida la paridad entre los géneros, la incorporación de una perspectiva de género, y la paz y la seguridad, su oficina y el mecanismo de la Junta han seguido colaborando de manera armoniosa y cooperativa a lo largo del tiempo. La Asesora Especial informó a la Red de Recursos Humanos en su período de sesiones de julio de 2008 y sentó las bases para que la Junta proporcionara posteriormente directrices al sistema, si bien los organismos especializados, que son miembros de la Junta, no dependen orgánicamente de su Presidente.

56. La responsabilidad principal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos es asegurar que se cumplan todas las políticas de recursos humanos, incluidas las cuestiones relativas al género, en todas las oficinas y los departamentos de la Secretaría de las Naciones Unidas, y asegurar también la rendición de cuentas al respecto. Se hace un seguimiento de la aplicación mediante los planes de acción sobre recursos humanos y los pactos del Secretario General con los jefes de los departamentos y las oficinas, y todos ellos incluyen indicadores de distintos componentes de recursos humanos. En lo que concierne al género, los indicadores supervisados son la tasa de crecimiento anual del 1% por departamento y las tasas de selección de mujeres. En ese contexto, en febrero de 2008 el Comité de Políticas encomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que colaborara con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer en los siguientes aspectos concretos:

a) Instituir un sistema de puntuación de la perspectiva de género para ampliar y sistematizar en mayor medida la supervisión de cada departamento y oficina de la Secretaría, como parte de la presentación de informes semestrales al Comité de Gestión;

b) Colaborar con los departamentos a fin de formular metas revisadas sobre la paridad entre los géneros en los planes de acción sobre recursos humanos para 2009-2010, en consulta con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer; y

c) Juntamente con las oficinas ejecutivas y la Oficina de la Asesora Especial, realizar una labor más dinámica para concienciar y lograr una mayor aceptación de la política sobre modalidades de trabajo flexibles mediante, entre otras cosas, el seguimiento y el análisis del modo en que se aplican esas modalidades y el estudio de las entrevistas de fin de servicio que se realizan a los funcionarios que dejan la organización.

57. Además, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos creó recientemente una dependencia de divulgación, que colaborará con la Oficina de la Asesora Especial y otras entidades para que aumente la contratación de mujeres y de personal de países no representados e insuficientemente representados. Asimismo, en estrecha cooperación con la Oficina de la Asesora Especial, elaboró un nuevo mandato para los coordinadores departamentales, que se publicó el 1º de agosto de 2008 (ST/SGB/2008/12). En los párrafos 79 a 83 *infra* se examina el papel de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de selección de personal respecto de los departamentos y las oficinas que no han alcanzado las metas relativas al equilibrio entre los géneros, y en el párrafo 101 *infra* se exponen los programas de capacitación y desarrollo profesional administrados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

VI. Actualización estadística sobre los progresos logrados en la representación de la mujer en la Secretaría

58. El análisis que figura a continuación se basa en la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con contratos de las series 100 y 300 de una duración mínima de un año (7.288 funcionarios), el cuadro de Servicios Generales y otras categorías, incluidos el Servicio Móvil, el Servicio de Seguridad y el cuadro de artes y oficios, en la Sede y sobre el terreno, con nombramientos de una duración mínima de un año. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1º de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008.

A. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año

59. En la presente sección se proporciona un análisis de las tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año. En el anexo II se facilita información sobre la distribución de todo el personal con nombramientos de una duración mínima de un año, desglosada por género y categoría y por departamento u oficina.

60. El porcentaje de personal femenino en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó en un 0,2% entre el 30 de junio de 2006 y el 30 de junio de 2008, ya que pasó del 37,4% al 37,6% (2.741 de 7.288) (véase el cuadro 6).

Cuadro 6
Comparación de la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año en la Secretaría de las Naciones Unidas, al 30 de junio de 2006 y al 30 de junio de 2008

Categoría	30 de junio de 2006			30 de junio de 2008			Cambio en puntos porcentuales (2006-2008)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
SGA	33	6	15,4	47	10	17,5	2,1
SsG	41	11	21,2	39	12	23,5	2,3
D-2	80	35	30,4	93	29	23,8	-6,6
D-1	274	93	25,3	283	114	28,7	3,4
Subtotal	428	145	25,3	462	165	26,3	1,0
P-5	705	313	30,7	787	364	31,6	0,9
P-4	1 272	713	35,9	1 477	827	35,9	0,0
P-3	1 184	838	41,4	1 433	974	40,5	-0,9
P-2	374	359	49,0	385	411	51,6	2,6
P-1	0	3	100,0	3	0	0,0	-100,0
Subtotal	3 535	2 226	38,6	4 085	2 576	38,7	0,1
Total	3 963	2 371	37,4	4 547	2 741	37,6	0,2

Fuente: Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS).

1. Mujeres en puestos de categoría superior

61. Durante los dos años que se analizan en el presente informe, la representación de la mujer en las categorías D-1 y superiores mostró al 30 de junio de 2008 un ligero aumento del 1% (165 de un total de 627), del 25,3% al 26,3%, es decir, un 0,5% anual por término medio. El mayor incremento, del 3,4% se dio en la categoría D-1, del 25,3% al 28,7% (114 de un total de 397), lo que representa un 1,7% anual. Además, en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General la representación femenina aumentó un 2,1% y un 2,3% (es decir, el 1,05% y el 1,15% anuales) respectivamente. Por otro lado, en la categoría D-2 se registró una reducción muy considerable, de un 6,6%, del 30,4% al 30 de junio de 2006 al 23,8% (29 de un total de 122) al 30 de junio de 2008.

2. Mujeres en el cuadro orgánico

62. La representación de la mujer en el cuadro orgánico permaneció prácticamente constante durante el período sobre el que se informa, ya que aumentó un 0,1%, del 38,6% al 38,7% (2.576 de un total de 6.661), entre el 30 de junio de 2006 y el 30 de junio de 2008. En la categoría P-4 dicha representación se mantuvo estancada en el 35,9%, lo que constituye un motivo de preocupación, ya que la categoría P-4 es una plataforma importante desde la que las mujeres acceden a niveles de adopción de decisiones. Por lo contrario, en las categorías P-5 y P-2 se registraron aumentos del 0,9% y el 2,6% respectivamente. En la categoría P-2 se mantuvo la paridad, ya que la representación femenina se situó en el 51,6%. El porcentaje de mujeres en la categoría P-1, si bien es insignificante en números absolutos, descendió del 100% (3 de 3) en junio de 2006 al 0% (0 de 3) en junio de 2008.

3. Mujeres con nombramientos de una duración mínima de un año en departamentos y oficinas que tienen, al menos, 20 funcionarios del cuadro orgánico

63. Durante el período que constituye el objeto del presente informe, en comparación con el anterior, el número de departamentos y oficinas que tenían más del 50% de mujeres de las categorías D-1 y superiores se redujo de cuatro a tres (véase el cuadro 7). Por otro lado, si bien al 30 de junio de 2006 tres departamentos y oficinas no tenían ninguna mujer en niveles de adopción de decisiones, al 30 de junio de 2008 habían sólo dos en esa situación.

Cuadro 7

Número de departamentos y oficinas en la Secretaría de las Naciones Unidas con, al menos, 20 funcionarios del cuadro orgánico, desglosados según el porcentaje de mujeres con nombramientos de una duración mínima de un año, al 30 de junio de 2006 y al 30 de junio de 2008^a

Porcentaje de mujeres	Número de departamentos y oficinas				Categoría D-1 y superiores – 2008 (departamentos y oficinas)
	Cuadro orgánico y categorías superiores		Mujeres de categoría D-1 y superiores		
	2006	2008	2006	2008	
50 o más	5	8	4	3	DG/OGRH, DG/OSGA, DIP
30 a 49	20	20	12	12	DAGGC, DG/OPPPCG, CEPA, CEPE, OCAH, ACNUDH, OAD, OSSI, OAJ, UNCTAD, ONUG, ONUV
1 a 29	7	3	13	14	DAES, DAAT, DG/OSCA, DAP, DOMP, DS, CEPAL, OESG, CEPAP, Misiones sobre el terreno administradas por el DOMP, PNUMA, ONU-Hábitat, ONUDD
Ninguna	0	0	3	2	CTED, ONUN
Total	32	31	32	31	

Fuente: IMIS.

^a No se incluyó la UNMOVIC porque tenía menos de 20 funcionarios del cuadro orgánico en junio de 2008.

B. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año, desde 1998 hasta 2008

64. Las tendencias estadísticas que se presentan en el cuadro 8 sobre la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores para el personal con nombramientos de una duración mínima de un año tienen por objeto ayudar a las delegaciones y la Secretaría a evaluar los éxitos y las dificultades en el logro del objetivo de la paridad cuantitativa entre los géneros por categoría en toda la Secretaría.

65. Durante el período de 10 años comprendido entre junio de 1998 y junio de 2008 se registró un aumento de sólo el 3%, del 34,6% (1.141 de un total de 4.164) en 1998 al 37,61% (2.641 de un total de 7.288) en 2008. Ello representa un promedio de crecimiento anual de 1998 a 2008 del 0,3% únicamente, es decir, un crecimiento aún menor que el promedio anual registrado en el período comprendido entre 1998 y 2006 (0,35%).

Cuadro 8

Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de una duración mínima de un año en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 30 de junio de 1998 y el 30 de junio de 2008

(Porcentaje)

Categoría	30 de junio de 1998	30 de junio de 1999	30 de junio de 2000	30 de junio de 2001	30 de junio de 2002	30 de junio de 2003	30 de junio de 2004	30 de junio de 2005	30 de junio de 2006	30 de junio de 2007	30 de junio de 2008	Cambio en puntos porcentuales (2006-2008)	Cambio acumulativo (1998-2008)	Cambio anual medio (1998-2008)
SGA	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	16,7	16,2	15,4	15,4	17,5	2,1	6,4	0,64
SsG	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	17,1	18,8	21,2	20,8	23,5	2,3	10,5	1,05
D-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,7	27,6	26,7	30,4	24	23,8	-6,6	5	0,5
D-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	32,3	29,9	25,3	28,5	28,7	3,4	5	0,5
P-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,0	31,4	30,7	30,8	31,6	0,9	2,3	0,23
P-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	34,1	34,6	35,9	34,5	35,9	0,0	3,6	0,36
P-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,5	41,0	41,4	41,2	40,5	-0,9	1,1	0,11
P-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,8	50,8	49,0	49,7	51,6	2,6	6,2	0,62
P-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	100,0	100,0	66,7	0,0	-100,0	-64,3	-6,43
Total	34,60	35,80	36,50	34,60	34,90	35,70	37,37	37,10	37,43	37,07	37,61	0,18	3,01	0,30

Fuente: IMIS.

1. Tendencias de la situación de la mujer en puestos de categoría superior

66. El cuadro 8 muestra que el cambio anual medio en la representación de la mujer fue del 0,3% en los 10 años comprendidos entre 1998 y 2008.

67. Las categorías D-2, Subsecretario General y Secretario General Adjunto, es decir, las categorías para las que nombra directamente el Secretario General, se encuentran entre las que registraron los mayores cambios anuales medios (aunque siguen siendo muy bajos), del 0,5%, el 1,05% y el 0,64% respectivamente. En la categoría D-1 el crecimiento anual medio fue del 0,5% durante los 10 años anteriores.

2. Tendencias de la situación de la mujer en el cuadro orgánico

68. En el cuadro orgánico, en el que se concentran la mayoría de puestos, las tendencias indican una inquietante lentitud de los progresos durante el período comprendido entre 1998 y 2008. En esos años se produjeron ligeros incrementos del crecimiento anual medio en las categorías P-3 (0,11%), P-5 (0,23%) y P-4 (0,36%). El mayor aumento se registró en la categoría P-2 (0,62%), pero se produjo una reducción del 6,43% en la categoría P-1, aunque ambos son relativamente poco significativos, porque se ha alcanzado la paridad en la categoría P-2 y existen muy pocos puestos de categoría P-1.

C. Nombramientos, ascensos, traslados laterales y separación del servicio de funcionarios con nombramientos de un año o más en el cuadro orgánico y categorías superiores

1. Nombramientos

69. La paridad de género en los nombramientos se logró únicamente en la categoría P-2, y casi se logró en la categoría P-3. Durante el período 2006-2008, las mujeres representaron el 42,7% (404 de un total de 946) de todos los nombramientos para llenar puestos de categoría P-2 hasta la categoría de Secretario General Adjunto (contratación externa) (véase el cuadro 9). Las mujeres representaron el 44,4% (380 de un total de 855) de las contrataciones externas en las categorías P-2 a P-5, y el 26,4% (24 de un total de 91) en las categorías D-1 a Secretario General Adjunto. La proporción más baja de mujeres contratadas se hallaba en la categoría de Secretario General Adjunto, donde llegaba al 23,1% (3 de un total de 13).

Cuadro 9

Nombramientos por género y categoría en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1º de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
SGA	10	3	13	23,1
SsG	9	3	12	25,0
D-2	18	6	24	25,0
D-1	30	12	42	28,6
Subtotal	67	24	91	26,4
P-5	78	25	103	24,3
P-4	151	79	230	34,3
P-3	164	153	317	48,3
P-2	82	123	205	60,0
Subtotal	475	380	855	44,4
Total	542	404	946	42,7

Fuente: IMIS.

70. La trayectoria de los nombramientos a lo largo de los 10 años transcurridos entre el 1º de julio de 1998 y el 30 de junio de 2008 revela que en el cuadro orgánico y categorías superiores, los nombramientos de mujeres aumentaron en 4,3%, del 40,1% al 44,4% (véase el cuadro 10). Se produjo un aumento del 12,5%, del 26,2% al 38,7%, en la categoría P-4, seguido de un aumento del 8,7%, en la categoría D-1, del 27,3% al 36%. Sin embargo, a pesar de esas tendencias positivas, se registraron reducciones considerables, de 10,1% y 10,7%, respectivamente, en las categorías D-2 y P-5. La paridad de género en los nombramientos se ha logrado y mantenido en las categorías P-2 y P-3.

Cuadro 10
Tendencias de los nombramientos de mujeres en el cuadro orgánico
y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, desde
julio de 1998 hasta junio de 2008

Año	Categoría								Total	Porcentaje de cambio desde el año anterior
	SGA	SSA	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		
Julio de 1998 a junio de 1999	0,0	0,0	55,6	27,3	31,8	26,2	31,8	64,5	40,1	
Julio de 1999 a junio de 2000	0,0	0,0	42,9	31,3	35,3	20,0	44,6	51,5	40,5	0,4
Julio de 2000 a junio de 2001	20,0	0,0	0,0	20,0	14,6	32,1	45,6	55,8	40,7	0,2
Julio de 2001 a junio de 2002	9,1	10,0	21,4	19,2	12,1	22,7	34,9	56,6	33,2	-7,2
Julio de 2002 a junio de 2003	20,0	28,6	11,8	13,6	31,3	24,8		61,9	38,5	5,3
Julio de 2003 a junio de 2004	14,3	33,3	20,8	31,0	14,5	32,7	41,9	52,9	37,2	-1,3
Julio de 2004 a junio de 2005	11,1	33,3	20,0	18,1	30,7	39,5	36,2	51,0	38,2	1,0
Julio de 2005 a junio de 2006	14,3	12,5	6,3	24,0	26,5	33,3	44,2	52,9	37,8	-0,4
Julio de 2006 a junio de 2007	20,0	100,0	7,7	17,6	26,2	30,6	46,7	61,3	41,3	3,5
Julio de 2007 a junio de 2008	25,0	18,2	45,5	36,0	21,1	38,7	50,4	58,5	44,4	3,1
Cambios desde 1998/1999 hasta 2007/2008	25,0	18,2	-10,1	8,7	-10,7	12,5	18,6	-6,0	4,3	

Fuente: IMIS.

2. Contratación sobre la base de concursos nacionales

71. Durante el período que abarca el informe, las mujeres representaban el 46,2% (96 de un total de 208)¹⁵ de los funcionarios contratados mediante concursos nacionales en comparación con el 51% en el período comprendido en el informe anterior.

3. Ascensos en el cuadro orgánico y categorías superiores

72. El objetivo de la paridad de género en los ascensos sólo se alcanzó en las categorías P-2 y P-3 y casi se alcanzó en la categoría P-4. Las mujeres de las categorías P-2 a D-1 representaban el 48,4% (399 de un total de 825) de todos los ascensos (véase el cuadro 11). Durante el período que abarca el informe, los ascensos en las categorías P-2 a D-1 registraron una constante reducción media de 8% aproximadamente en cada categoría más alta. En las categorías P-2 y D-1, los ascensos de mujeres constituyeron el 69,7% y el 37,3% del total de ascensos respectivamente.

¹⁵ Datos del IMIS.

Cuadro 11
Ascensos por género y categoría en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
D-1	52	31	83	37,3
Subtotal D	52	31	83	37,3
P-5	130	94	224	42,0
P-4	165	155	320	48,4
P-3	69	96	165	58,2
P-2	10	23	33	69,7
Subtotal P	374	368	742	49,6
Total	426	399	825	48,4

Fuente: IMIS.

4. Traslados en el cuadro orgánico y categorías superiores

73. De los 733 traslados laterales de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, el 41,3% (303 de un total de 733) correspondió a mujeres (véase el cuadro 12). Aunque en el período comprendido en el informe anterior el 38,5% de los traslados laterales en la categoría D-1 correspondió a mujeres, el 41,5% de los traslados durante el período abarcado por el presente informe correspondió a mujeres. El porcentaje más pequeño de traslados laterales de mujeres se produjo en la categoría P-5 (27 de un total de 104), lo que representa el 26%. Durante el período a que se refiere el presente informe, en todas las categorías, con excepción de la categoría P-2, hubo más traslados laterales de hombres que de mujeres.

Cuadro 12
Traslados por género y categoría al cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
D-2	6	3	9	33,3
D-1	24	17	41	41,5
Subtotal D	30	20	50	40,0
P-5	77	27	104	26,0
P-4	158	105	263	39,9
P-3	124	96	220	43,6
P-2	41	55	96	57,3
Subtotal P	400	283	683	41,4
Total	430	303	733	41,3

Fuente: IMIS.

5. Separaciones del servicio en el cuadro orgánico y categorías superiores

74. Tal como se indica en el cuadro 13, durante el período abarcado por el presente informe 697 funcionarios se separaron del servicio. El 38,6% de todas las separaciones correspondió a mujeres (269 de un total de 697), lo que representa un aumento del 2% con respecto al 36,6% (291 de un total de 794) en el período anterior. Desglosado por categorías, las mujeres constituyeron el 28,9% de los funcionarios de categoría D-1 y superiores que se separaron de la Organización (44 de un total de 152) y el 41,3% del cuadro orgánico (225 de un total de 545).

75. Las cuatro causas principales de la separación del servicio de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores fueron la jubilación (106 de un total de 266), la expiración del nombramiento (67 de un total de 201), la renuncia (52 de un total de 119), y el traslado (20 de un total de 43). En lo que respecta a las jubilaciones, se registró un aumento importante del 7,5%, y las mujeres representaron el 39,8% de las jubilaciones durante el período 2006-2008 en comparación con el 32% en el período 2004-2006 y el 25% en el período 2003-2004. El aumento de las jubilaciones de casi el 15% en los últimos cuatro años significa un nuevo alejamiento del parámetro de 50/50, lo que requeriría un esfuerzo coordinado por contratar a mujeres calificadas a fin de acelerar el avance hacia el equilibrio entre los géneros.

76. Del total de expiraciones de nombramientos, el 33,3% correspondió a mujeres, lo que representa un ligero aumento del 1,1% en comparación con el 32,2% en el período 2004-2006, y un aumento más marcado del 9,3% con respecto al 24% en el período 2003-2004.

77. El 43,7% de las renunciaciones correspondió a mujeres, lo que representa una reducción del 3,5% en comparación con el 47,2% en el período anterior. Sin embargo, esa reducción no compensa las pérdidas debidas a jubilación y expiración del nombramiento puesto que el número de mujeres que renunciaron es más pequeño que el número de mujeres que se jubilaron o dejaron el servicio en razón de la expiración de su nombramiento.

78. Por último, el 46,5% de los funcionarios trasladados a otras organizaciones de las Naciones Unidas fueron mujeres, lo que representa un aumento del 3,6% en comparación con el 42,9% durante el período anterior. Es preciso analizar con más detalle las causas de los traslados entre organizaciones o interinstitucionales indicadas en las entrevistas de fin de servicio a fin de entender realmente los motivos de los traslados.

Cuadro 13
Separación del servicio de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores, por tipo, categoría y género, en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008

Razón de la separación	SGA			SsG			D			P			Número total de mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total			
Terminación acordada	0	0	0	0	0	0	4	3	7	29	16	45	19	52	36,5
Expiración del nombramiento	8	1	9	11	4	15	15	5	20	100	57	157	67	201	33,3
Fallecimiento	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3	2	5	2	8	25,0
Despido por mala conducta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0,0
Renuncia	3	0	3	3	1	4	11	3	14	50	48	98	52	119	43,7
Jubilación							46	24	70	114	82	196	106	266	39,8
Destitución sumaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0,0
Terminación por salud	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	4	3	5	60,0
Traslado	0	0	0	0	0	0	4	2	6	19	18	37	20	43	46,5
Total	11	1	12	15	5	20	82	38	120	320	225	545	269	697	38,6
Porcentaje de mujeres por categoría	8,3			25,0			31,7			41,3					

Fuente: IMIS.

79. Durante los próximos cinco años, un promedio de 338 funcionarios contratados con arreglo a la serie 100 con nombramientos de un año alcanzarán la edad de jubilación obligatoria cada año, desde un mínimo de 234 en 2008 a un máximo de 386 en 2012. En el cuadro orgánico y categorías superiores (P-2 a D-2), el 62,3% de los jubilados serán hombres (476 de un total de 764). En total, se jubilarán 164 directores, lo que representa el 9,7% del total de jubilaciones; se jubilarán 571 funcionarios (33,8%) del cuadro orgánico; y 899 funcionarios (53,2%) del cuadro de servicios generales y categorías conexas.

80. Las jubilaciones que se avecinan ofrecen una importante oportunidad para mejorar sustancialmente la distribución por género. En varios departamentos, las tasas de jubilación en las categorías más altas (P-5, D-1 y D-2) serán considerables en varios departamentos, lo que ofrece la oportunidad de lograr el equilibrio entre los géneros. Las necesidades de reemplazo en las categorías D-2, D-1 y P-5 en los próximos cinco años serían de 46,3%, 31,5% y 22,4%, respectivamente.

D. Sistema de selección de personal para el cuadro orgánico y la categoría D-1

1. Proceso Galaxy

81. Desde 2002, los candidatos internos y externos a ocupar puestos de categoría P-3 a D-1 en la Secretaría de las Naciones Unidas deben responder a los anuncios específicos de vacantes a través del sistema Galaxy basado en la web y administrado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008, se presentaron 126.877 candidatos. Sólo el 29,2% de los candidatos eran mujeres, distribuidas entre el 18,1% (1.141 mujeres) en la categoría D-1 y el 32,7% (18.470 mujeres) en la categoría P-3. Sin embargo, el 41,5% de los candidatos entrevistados fueron mujeres, y también lo fue el 43,3% de los candidatos cuyos resultados se estimaron satisfactorios y que fueron incluidos en la lista de recomendados una vez que los órganos centrales de examen hubieron certificado que eran plenamente competentes para ocupar el puesto. Se puede seleccionar a cualquiera de los candidatos incluidos en la lista de recomendados. Durante el período que se examina, el 45,9% de los candidatos seleccionados fueron mujeres, lo que indica que proporcionalmente hubo más mujeres que hombres consideradas con experiencia y calificaciones suficientes, o que los departamentos se estaban esforzando por aumentar la representación de la mujer (véase el cuadro 14).

2. Políticas de selección de personal

82. Dos de las políticas del sistema actual de selección de personal (véase ST/AI/2006/3) que entraron en vigor para los anuncios de vacantes publicados al 1° de enero de 2007 afectan a las mujeres en particular. La primera política se refiere a la lista de reserva. Consiste en la colocación de los candidatos considerados plenamente calificados para ocupar un puesto (incluidos en la lista de recomendados) pero que no fueron seleccionados, en una lista de reserva constituida por candidatos ya aprobados para llenar vacantes futuras con funciones similares y en la misma categoría. La duración de la lista de reserva se aumentó de uno a tres años en el caso de las mujeres (ibíd., párr. 9.3). El proceso de selección de personal rara vez ofreció a un candidato dos oportunidades en un mismo año. Durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008, se incluyó en una lista de reserva a 463 candidatos, de los cuales el 38% (179) eran mujeres, porcentaje acorde con la representación de la mujer en las demás etapas del proceso de selección.

83. La segunda política se refiere a la selección de candidatos varones en departamentos u oficinas que no han cumplido las metas establecidas en los planes de acción departamentales con respecto al género. De conformidad con el requisito estipulado en el párrafo 9.2 de la instrucción administrativa ST/AI/2006/3, si el jefe de tal departamento u oficina propone que se seleccione a un candidato varón cuando existe una candidata igualmente calificada, la decisión sobre la selección propuesta debe justificarse ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la que debe aprobarla. Durante el período que se examina, se presentaron a la Oficina 13 casos relacionados con el género. En uno de ellos, se recomendó a una candidata después de que el departamento hubo reconsiderado la decisión. La Oficina aprobó nueve solicitudes relativas a la selección del candidato varón y estaba pendiente la reconsideración por los departamentos respectivos de tres solicitudes. Esos casos demuestran que persiste la parcialidad en favor de los candidatos varones.

Cuadro 14

Distribución por género de los candidatos a llenar vacantes en el cuadro orgánico y categorías superiores en cada etapa del proceso Galaxy de selección de personal en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1° de julio de 2006 y el 30 de junio de 2008

Categoría	Total de vacantes	Total			Comunicados al Departamento por la OGRH			Incluidos en la lista para entrevista			Incluidos en la lista de recomendados			Seleccionados			Incluidos en la lista de reserva		
		H	M	%	H	M	%	H	M	%	H	M	%	H	M	%	H	M	%
D-1	65	5 169	1 141	18,1	3 461	780	18,4	295	143	32,6	96	50	34,2	40	25	38,5	53	23	30,3
Subtotal	65	5 169	1 141	18,1	3 461	780	18,4	295	143	32,6	96	50	34,2	40	25	38,5	53	23	30,3
P-5	176	12 533	3 913	23,8	6 110	2 074	25,3	576	350	37,8	265	162	37,9	118	67	36,2	146	93	38,9
P-4	306	34 061	13 578	28,5	16 072	6 217	27,9	1 031	770	42,8	433	323	42,7	181	155	46,1	248	163	39,7
P-3	213	38 012	18 470	32,7	17 125	8 463	33,1	531	463	46,6	200	223	52,7	103	128	55,4	95	93	49,5
Subtotal	695	84 606	35 961	29,8	39 307	16 754	29,9	2 138	1 583	42,5	898	708	44,1	402	350	46,5	489	349	41,6
Total	760	89 775	37 102	29,2	42 768	17 534	29,1	2 433	1 726	41,5	994	758	43,3	442	375	45,9	542	372	40,7

Fuente: IMIS.

3. Sistema de evaluación de la actuación profesional

84. Las calificaciones dadas a los funcionarios y las funcionarias por sus supervisores en el sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) administrado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos afectan a las perspectivas de ascenso y traslados laterales de los candidatos internos. Desde 2004 hasta 2007, un período que permite el examen de las tendencias, el 39% de los 5.548 funcionarios que utilizaban el PAS eran mujeres. En general, la representación de las mujeres era considerablemente más elevada en las dos categorías con calificaciones más altas que en las categorías con calificaciones más bajas, lo que demuestra que su nivel de desempeño era más alto que el de sus colegas varones. Las mujeres constituían el 41,9% del total de funcionarios que sistemáticamente superaban las expectativas de desempeño en el período 2004-2005, el 43,2% en el período 2005-2006 y el 44% en el período 2006-2007.

85. Sin embargo, el nivel más alto de desempeño de las mujeres no se traduce necesariamente en su ascenso a categorías más altas. Durante el período 2006-2007, el 35,7% del total de funcionarios de categoría D-1 eran mujeres en el sistema de evaluación de la actuación profesional y representaban el 37,3% de los funcionarios que recibían las calificaciones más altas en la categoría D-1, pero sin embargo, constituían sólo el 16,67% de los funcionarios ascendidos a la categoría D-2 en 2007. También durante el período 2006-2007, las mujeres constituían el 35,7% del total de funcionarios de categoría P-4 en el sistema de PAS y representaban el 41,4% de los funcionarios que recibieron la calificación más alta en la categoría P-4, en tanto que constituía sólo el 33,72% del total de funcionarios ascendidos a la categoría P-5. Por lo tanto, la correlación entre el porcentaje de calificaciones altas y los ascensos es negativa para las mujeres, lo que da lugar a la necesidad de examinar los criterios de ascenso.

E. Personal en misiones de apoyo de mantenimiento de la paz administrado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

86. Al 30 de junio de 2008, el número total de funcionarios del cuadro orgánico con nombramiento de un año o más asignado a funciones de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz ascendía a 2.327¹⁶, un aumento de 761 con respecto a 1.566 en junio de 2006 como se señaló en el informe anterior. La representación general de la mujer era del 28,9%, frente al 29,7% en 2006. En las categorías D-1 y superiores, la representación de la mujer era del 13,6% (23 de un total de 169), frente al 11,7% en junio de 2006. En 2008, de las 34 misiones de mantenimiento de la paz, incluidas las misiones políticas y de consolidación de la paz, 20 tenían 20 o más funcionarios del cuadro orgánico. En ninguna de ellas había un 50% o más de mujeres, 1 misión tenía entre el 40% y el 49%¹⁷, 7 tenían entre un 30% y un 39% de mujeres¹⁸, 10 tenían entre un 20% y un 29%¹⁹ y 2 misiones tenían menos de un

¹⁶ Datos del IMIS.

¹⁷ UNMIT, 42,6%.

¹⁸ MINUSTAH, 35,7%; CIINU, 34,8%; UNIOSIL, 34, 8%, BINUB, 34,1%, UNMIS, 33,3%; UNAMA, 31,4%, UNMIL, 31,3%.

¹⁹ UNFIL, 29,8%; UNOMIG 29,6%; ONUCI, 28,4%. MONUC, 27%; UNAMID, 24,6%; UNMIN 24,4%; UNMIK, 24,3%; UNAMI, 21,3%; UNIB, 20%, MINURSO, 20%.

20% de mujeres²⁰. Con respecto a la representación de las mujeres en la categoría D-1 y superiores, entre las 20 misiones con más de 20 funcionarios del cuadro orgánico, tres misiones tenían exactamente un 50% de mujeres²¹, en ninguna de las misiones había entre un 30% y un 49% de mujeres, cuatro de ellas tenían entre un 20% y un 29%²² y siete tenían entre un 7% y un 19%²³. En las ocho misiones restantes no había mujeres en los niveles directivos²⁴. Al 30 de junio de 2006, en seis misiones²⁵ no había mujeres en los niveles directivos, ninguna de ellas estaba encabezada por una Representante Especial y solo había una Representante Especial Adjunta (en Afganistán). Sin embargo, para el 30 de junio de 2008, una misión estaba encabezada por una Representante Especial²⁶ y en siete había mujeres en el cargo de Representante Especial Adjunta²⁷.

87. Once misiones tenían asesores a jornada completa en cuestiones de género²⁸. Las demás misiones de mantenimiento de la paz tienen un coordinador en cuestiones de género, funcionario que se ocupa de las cuestiones de género además de otras tareas.

F. Representación de la mujer en el cuadro orgánico en puestos que requieren calificaciones lingüísticas especiales

88. En la categoría de puestos que requieren calificaciones lingüísticas especiales, la proporción de mujeres aumentó en 2,5% durante el período del 1° de julio de 2006 al 30 de junio de 2008, pasando del 41,3% (349 de 845) al 43,8% (371 de 848). La paridad se ha alcanzado únicamente en la categoría P-2. La representación en otras categorías oscila entre mínimos de 39,6% y 41,3% en las categorías P-4 y P-5 respectivamente, hasta el 48,6% en la categoría P-3. El mayor aumento, que fue de 6%, se produjo en la categoría P-3, del 42,6% al 48,6% (144 de un total de 296). En la categoría P-5 se registró un aumento del 1,3% (66 de un total de 160). En las categorías P-4 y P-2 se registraron ligeros aumentos del 0,5% (143 de un total de 361) y el 0,9% (18 de un total de 31) respectivamente.

G. Representación de la mujer en puestos de la categoría de expertos

89. Durante el período abarcado por el presente informe la proporción de mujeres que ocupan puestos de expertos (serie 200 del reglamento del personal) aumentó en 1,4% del 36,3% al 37,7% (448 de un total de 1.188) (véase el cuadro 15). Al 30 de junio de 2008, se había logrado la paridad sólo en la categoría L-2. La representación en otras categorías oscilaba entre un mínimo del 0% en la categoría L-7 y el 35% en la categoría L-3. Se produjeron aumentos del 4,6%, 4,4% y 4,1% en

²⁰ MINUEE, 13,2%, MINURCAT, 10%.

²¹ MINURCAT, CIIINU, y UNIOSIL.

²² UNAMI, 28,6%; UNMIS, 27,8%; UNMIL, 27,3%; UNOMIG, 20%.

²³ UNAMID, 18,2%; BINUB, 16,7%; MONUC, 11,8%; UNMIK, 11,1%; MINUSTAH, 8,3%.

²⁴ MINURSO, ONUCI, UNAMA, UNIFIL, BLNU, MINUEE, UNMIN y UNMIT.

²⁵ MINUSTAH, ONUB, UNAMA, MINUEE, UNOCI y UNOTIL.

²⁶ UNMIL.

²⁷ MONUC, ONUB, UNIFIL, UNMIN, UNMIS, UNMIL y MINURCAT (Chad).

²⁸ BINUB, MINURCAT, MINUSTAH, MONUC, UNAMA, UNAMID, UNIOSIL, UNMIL, UNMIS, UNMIT, UNOCI.

las categorías L-2, L-6 y L-4 respectivamente. Se registraron reducciones en dos categorías, L-7 (reducción del 14,3%, con sólo tres funcionarios varones en esa categoría) y L-3 (reducción del 4,5%, con 130 mujeres de un total de 371).

Cuadro 15

Total de funcionarios que ocupaban puestos de expertos en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 30 de junio de 2006 y el 30 de junio de 2008

Categoría	1° de julio de 2006				30 de junio de 2008				Cambio porcentual (2006-2008)
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	
L-7	6	1	7	14,3	3	0	3	0,0	-14,3
L-6	41	11	52	21,2	29	10	39	25,6	4,4
L-5	139	27	166	16,3	139	29	168	17,3	1,0
L-4	163	52	215	24,2	190	75	265	28,3	4,1
L-3	193	126	319	39,5	241	130	371	35,0	-4,5
L-2	134	169	303	55,8	132	201	333	60,4	4,6
L-1	14	7	21	33,3	6	3	9	33,3	0,0
Total	690	393	1 083	36,3	740	448	1 188	37,7	1,4

Fuente: IMIS.

H. Distribución por géneros en el cuadro del Servicio Móvil

90. En el cuadro del Servicio Móvil, las mujeres representaban el 28,1% (990 de un total de 3.518) al 30 de junio de 2008, en comparación con el 25,1% al 30 de junio de 2006. La proporción más alta de mujeres se encuentra en la categoría FS-3, donde asciende al 37,9%. Había un 27%, un 27,3% y un 27,3% de mujeres en las categorías FS-5, FS-4 y FS-2 respectivamente. Las mujeres constituían sólo el 15,8% (29 de un total de 184) en la categoría FS-6²⁹ y lo que es todavía más deprimente, es que en la categoría FS-7 había sólo 1 mujer entre un total de 32 funcionarios.

I. Distribución por género de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

91. Al 30 de junio de 2008, las mujeres seguían constituyendo la mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales, con el 59,5% (3.942 de un total de 6.628)³⁰ en comparación con el 60,6% al 30 de junio de 2006. En el período que abarca el presente informe, el 57% de las contrataciones (408 de un total de 716) correspondió a mujeres en comparación con el 46,7% en el período anterior.

²⁹ Base de datos del IMIS, cuadro 15.D.

³⁰ IMIS, cuadro 15.E. El personal de administración de misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz no está incluido en el cálculo a los efectos de la comparación con años anteriores. Las mujeres constituyen el 19,2% del personal del cuadro de servicios generales del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (7.509 hombres y 1.744 mujeres). Las mujeres representan el 35,8% (se reduce desde el 59,5% en el universo más restringido si no se incluye al Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz).

En cuanto a los ascensos en el cuadro de servicios generales, el 63,4% correspondió a mujeres (514 de un total de 811) en comparación con el 59,5% en el período anterior. Las mujeres representaron el 68,4% (303 de un total de 443) de los traslados laterales, en comparación con el 71,6% en el período comprendido en el último informe. En términos de separación del servicio, las mujeres constituyeron el 56,6% del total de separaciones (303 de un total de 535), en comparación con el 59,9% en el período abarcado por el último informe. Esto es representativo de la proporción total de mujeres en ese cuadro.

92. En el Servicio de Seguridad y el cuadro de artes y oficios, las mujeres siguen estando muy insuficientemente representadas, pues constituyen sólo el 15,9% (50 de un total de 314) y el 2,9% (5 de un total de 173), respectivamente.

VII. Avances realizados, obstáculos encontrados y recomendaciones para lograr el equilibrio entre los géneros en la Secretaría

A. Decisiones y medidas conexas del Comité de Políticas del Secretario General

93. El Comité de Políticas del Secretario General abordó la cuestión del equilibrio entre los géneros entre 2006 y 2008. A continuación se describen sumariamente las medidas adoptadas en el contexto de sus decisiones y discusiones. El Comité de Políticas seguirá examinando anualmente los avances realizados hacia el logro de un equilibrio entre los géneros.

1. Carta del Secretario General a los jefes de departamentos y oficinas

94. En abril de 2008 el Secretario General envió una carta a todos los jefes de departamentos y oficinas en la que les pedía que adoptaran medidas para acelerar los avances hacia el equilibrio entre los géneros y los exhortaba a aprovechar las jubilaciones que se producirían próximamente en las categorías D-1 y P-5 para corregir el desequilibrio actual. Instó a la utilización de regímenes de trabajo flexibles, la puesta en práctica de mandatos nuevos y reforzados para los coordinadores departamentales de las cuestiones relativas a la mujer, y aprobó además la elaboración de hojas de calificación del equilibrio entre los géneros para vigilar mejor las estadísticas sobre representación de los géneros y reunir datos sobre el uso de regímenes de trabajo flexibles, el funcionamiento del sistema de coordinadores en cuestiones de género, la selección de mujeres de la lista de reserva y otras medidas que garantizarían la contratación, el ascenso y la retención de mujeres en el lugar de trabajo. Además, el Secretario General reiteró ese mensaje en una carta dirigida al personal de las Naciones Unidas de fecha 28 de abril de 2008. Observó que los avances hacia la paridad entre hombres y mujeres en todos los niveles en la Organización habían sido lentos y exhortó a un cambio en la cultura institucional para facilitar la consecución y la sostenibilidad del equilibrio entre los géneros en todos los niveles y fomentar un entorno de trabajo favorable para todo el personal, tanto hombres como mujeres.

2. Estrategia sobre cuestiones de género

95. El Secretario General encomendó a la Vicesecretaria General la preparación de una estrategia sobre cuestiones de género para la Organización. Se prevé que la estrategia esté preparada para fines de 2008 y deberá incluir análisis y medidas concretas respecto de las cuestiones relacionadas con la sensibilidad sobre las cuestiones de género; políticas sobre recursos humanos tales como contratación, ascenso y retención; una mejor aplicación de la política de equilibrio entre el trabajo y la vida privada; y seguimiento y rendición de cuentas. Con respecto al seguimiento y rendición de cuentas, el Secretario General ha dado instrucciones a la Organización de que instituya una hoja de calificaciones sobre cuestiones de género para cada departamento y oficina, inicie la presentación de informes dos veces al año sobre cuestiones de género al Comité de Gestión, supervise y fortalezca la aplicación de regímenes de trabajo flexibles y realice entrevistas y análisis de fin de servicio con el objeto de identificar obstáculos.

3. Atribuciones de los coordinadores departamentales

96. Se crearon nuevas atribuciones para los coordinadores departamentales con la ayuda de consultas generalizadas, las que se promulgaron el 1º de agosto de 2008 (véase ST/SGB/2008/12) con objeto de tratar la cuestión de la marginación de los coordinadores departamentales en varios departamentos, y el nuevo sistema de selección de personal (véase ST/AI/2006/3) que debilitaba considerablemente sus funciones. Con las nuevas atribuciones, el sistema de coordinadores y las cuestiones relativas al equilibrio entre los géneros estarían mejor integradas en la labor de los departamentos y se eliminarían los efectos negativos experimentados por varios coordinadores.

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

97. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer fue creada en 1997, y dentro de ella, se creó un puesto de Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer. En esencia, la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer son las principales defensoras de las condiciones de servicio de la mujer en las Naciones Unidas y las principales depositarias de información y análisis al respecto. Actúan como interlocutoras de las funcionarias. La Asesora Especial es miembro por derecho propio de los órganos de gestión superiores, entre otros del Grupo Superior de Examen. La Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer actúa como miembro por derecho propio en los órganos centrales de examen de la Secretaría donde se realizan exámenes de cada puesto en particular.

5. Regímenes de trabajo flexibles

98. El Secretario General alentó el uso de regímenes de trabajo flexibles como medio de lograr avances acelerados y un equilibrio entre la vida personal y la laboral. Sin embargo, el número de usuarios de regímenes de trabajo flexibles en la Secretaría ha disminuido de 2.410 en junio de 2004 (véase A/59/357, párr. 87) a 1.137 en junio de 2008. Las opciones más utilizadas son el escalonamiento de las horas de trabajo (44,1%, 501 de 1.137) y el horario de trabajo comprimido (33,6%, 382 de 1.137). El teletrabajo (8,5%, 97 de 1.137) y las pausas programadas para actividades didácticas externas (13,8%, 157 de 1.137) tenían menos usuarios.

El desglose de los usuarios por categoría es el siguiente: cuadro de servicios generales y cuadros conexos (45,2%, 514 de 1.137); personal del cuadro orgánico (52,1%, 592 de 1.137) y categorías de director y superiores (2,7%, 31 de 1.137). Con arreglo a los regímenes de trabajo flexibles, el desglose por género para cada opción es el siguiente: escalonamiento de las horas de trabajo: 59,7% de mujeres (299 de 501); horario de trabajo comprimido: 62,8% de mujeres (240 de 382); pausas programadas para actividades didácticas externas: 56,1% de mujeres (88 de 157); y teletrabajo: 58,8% de mujeres (57 de 97).

99. Aunque el 60,2% de mujeres representa la mayoría de los usuarios dentro de cada opción, las mujeres sólo constituyen el 35,5% (11 de 31) de los usuarios de categoría de director, lo que confirma la tendencia de que la mayoría de los usuarios de categoría de director son hombres. El uso es igual, de 50% para cada uno, entre hombres y mujeres del cuadro orgánico (296 de 592), lo que desmiente el mito de que los regímenes de trabajo flexibles son principalmente para las mujeres. En el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, las mujeres representan el 73,3% de los usuarios (377 de 514).

B. Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno

100. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno procuran mejorar el equilibrio entre los géneros a través de iniciativas en las esferas de la política de selección de personal, la política sobre licencia de maternidad, el equilibrio entre la vida personal y la laboral y la promoción de un entorno de trabajo favorable a las mujeres. Los oficiales de gestión de casos de los programas que supervisan la gestión de personal del Departamento, reciben una nota de orientación sobre el adelanto de la igualdad entre los géneros a través del proceso de selección de personal, y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno han adoptado una nueva política a fin de que las mujeres con contratos temporarios o de plazo fijo que hacen uso de licencia de maternidad tengan tiempo suficiente después de su reintegro para competir en pie de igualdad con otros funcionarios para un contrato posterior. De conformidad con la petición del Secretario General de que se adopten métodos de gestión modernos y se promueva un buen equilibrio entre la vida personal y la laboral³¹, los dos Secretarios Generales Adjuntos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno enviaron una nota a los administradores sobre “políticas disponibles para alentar el equilibrio entre la vida personal y la laboral”. Además, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno iniciaron también recientemente un estudio participativo que tenía por objeto fomentar un clima de trabajo en el que tanto hombres como mujeres pudieran alcanzar su pleno potencial de productividad en un entorno profesionalmente respetuoso.

³¹ Memorando del Secretario General a los jefes de departamento y oficinas, 3 de abril de 2008, párr. 3 b).

C. Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de poder

101. El boletín del Secretario General de 11 de febrero de 2008 sobre prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual y el abuso de poder (ST/SGB/2008/5) entró en vigor en marzo de 2008 y se aplica a todo el personal de la Secretaría. En el boletín se definen comportamientos prohibidos como el acoso, incluido el acoso sexual, la discriminación y el abuso de poder, y se reseñan además las medidas formales e informales a las que la persona agraviada puede recurrir en caso de una denuncia. Pueden interponer una denuncia de comportamiento prohibido los funcionarios, los consultores, los contratistas, el personal proporcionado gratuitamente, incluidos los pasantes, y cualquiera otra persona que pueda haber sido objeto de un comportamiento prohibido de parte de un funcionario en una situación relacionada con el trabajo.

D. Capacitación y desarrollo profesional

102. El análisis de los datos de cada año sobre las actividades de capacitación del personal³² indica que en 2007 la participación en el programa de perfeccionamiento del personal directivo y de gestión y de perfeccionamiento institucional fue mayor que en cualquier otro año. Sin embargo, la tasa general de participación de las mujeres en ese programa fue más baja que la de los hombres (5.905 de un total de 12.246, o el 48,2%). En el cuadro orgánico, las mujeres tuvieron mayor participación en tres categorías de aprendizaje³³, pero su participación fue más baja en el programa de perfeccionamiento del personal directivo y de gestión y de perfeccionamiento institucional (2.400 de un total de 5.418, o el 44,3%) y en los programas de tecnología de información y mejora de las competencias en materia de tecnología de la información (539 de un total de 1.339, o el 40,3%). El programa “Senior Women in Leadership” sigue siendo una red profesional muy apreciada para las mujeres que corren el riesgo de quedar eliminadas debido a la limitación de los recursos. Además la orientación si bien se necesita para el desarrollo de las perspectivas de carrera de las mujeres en todas las categorías, sigue estando disponible únicamente a nivel de comienzo de carrera para el personal de categoría P-2 y por un período de un año. En el cuadro de servicios generales, el número de mujeres participantes superó al número de hombres en todo sus programas de capacitación.

E. Empleo del cónyuge

103. El empleo del cónyuge es motivo de preocupación creciente para la contratación de mujeres y hombres. Con el fin de armonizar los servicios ofrecidos a los cónyuges, la Secretaría se unió a los organismos, fondos y programas para facilitar el establecimiento de la Asociación local de cónyuges expatriados en Nueva York. Actualmente el PNUD ejerce funciones de coordinación de la Asociación, lo que incluye la división de funciones entre los interesados. Se prevé, por ejemplo que un organismo, fondo o programa se ofrezca a llevar a cabo la coordinación de los cursos prácticos sobre búsqueda de empleo. La Sección de Bienestar del Personal de

³² Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Staff development activities report, marzo de 2008.

³³ Programa de gestión de recursos humanos y financieros, mejora de las competencias sustantivas y promoción de las perspectivas de carrera, y Programa de Enseñanza de Idiomas y de Comunicaciones.

la Secretaría seguirá prestando asistencia en la tramitación de permisos de trabajo para los cónyuges. Además, la Secretaría de las Naciones Unidas sigue siendo miembro de Partnerjob.com y de la Permits Foundation, que se ocupan de concordar las calificaciones de los cónyuges con las oportunidades de empleo, y de persuadir a los gobiernos a que hagan menos estricta la reglamentación sobre permiso de trabajo para los cónyuges, respectivamente. Además, la Sección de Aprendizaje de las Naciones Unidas, se asocia con la Sección de Bienestar del personal para permitir a los cónyuges participar en las clases de idiomas previo pago de cierta cantidad. El piloto se inició con la clase de inglés, en la que hasta el momento se han matriculado dos cónyuges.

F. Obstáculos informales

104. En los estudios realizados en el sistema de las Naciones Unidas se señala reiteradamente que los obstáculos informales son un impedimento importante del avance hacia la paridad de género. Las encuestas de salida y anuales y otros instrumentos con medios útiles para identificar y entender el problema en el marco más amplio de la cultura y la práctica institucionales. Los estudios académicos y empíricos demuestran que son cuatro los principales factores que contribuyen a la reducción natural del número de mujeres y exigen mucha atención: a) la hostilidad de la cultura del lugar de trabajo; b) una sensación de aislamiento al ser una de las pocas, o las únicas, mujeres del equipo; c) tareas extremadamente exigentes con largas semanas de trabajo y viajes muy frecuentes; y d) la falta de patrocinadores para la promoción de las perspectivas de carrera³⁴. Un análisis de un cuestionario de salida no obligatorio con base en la web en la Secretaría de las Naciones Unidas que abarcó el período comprendido entre febrero de 2007 y febrero de 2008 y al que respondieron 513 personas (tasa de respuesta del 27%) determinó que las mujeres estaban menos satisfechas que los hombres con su experiencia de trabajo y sus oportunidades de perfeccionamiento. Sin embargo, unas y otros expresaron el mismo nivel de satisfacción con las condiciones de servicio.

105. En lo que respecta a las políticas de equilibrio entre el lugar de trabajo y la vida privada, se señaló reiteradamente como impedimentos a los obstáculos culturales informales. Por ejemplo, un análisis de las causas del lento mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas en 2006 (véase A/61/318) reveló que, pese a los avances realizados en el establecimiento de políticas de equilibrio entre la vida personal y la laboral, la cultura directiva informal consideraba que esas políticas eran un obstáculo a la productividad y la eficiencia, incompatibles con el desarrollo de las perspectivas de carrera y la actuación profesional en puestos de nivel directivo y aplicables sólo a las mujeres.

106. Una mayor flexibilidad de los métodos de trabajo, que está previsto incorporar en la próxima estrategia relativa a las cuestiones de género, debería resolver algunos aspectos del problema. Además, el plan maestro de mejora de infraestructura y los altos costos conexos de reubicación y de alquiler de espacios para oficinas brindan la oportunidad y un incentivo para alentar a que se adopten modalidades diferentes relativas al lugar de trabajo. Por ejemplo, los cálculos oficiales del plan maestro indican que si 20 funcionarios compartieran 10 escritorios mediante el uso del

³⁴ Sylvia Ann Hewlett, Carolyn Buck Luce y Lisa J. Servon, "Stopping the exodus of women in science", *Harvard Business Review* (junio de 2008).

teletrabajo, la Organización economizaría más de 1 millón de dólares (aproximadamente 105.000 dólares por persona). Se prevé reubicar a 3.000 funcionarios, lo que permitiría ahorrar 10 millones de dólares en gastos si sólo 200 funcionarios (menos del 10%) trabajan a distancia de forma regular. No se necesitarían nuevas políticas. Para lograr ese resultado sólo sería necesario que la administración hiciera uso de las políticas existentes.

G. Recomendaciones

107. En los informes anteriores (A/59/357 y A/61/318) figuraban las medidas propuestas tanto para la Secretaría como para el sistema de las Naciones Unidas. Además, las recomendaciones emanadas de la reunión del grupo de expertos de la que se informó anteriormente en la sección IV son, en gran medida, similares. Actualmente varias de ellas se están aprobando a los fines de su aplicación. Sin embargo, durante el período que abarca el presente informe, las decisiones del Secretario General emanadas de su Comité de Políticas el 14 de febrero de 2008, se han centrado en la recomendación de fortalecer la participación, incluida la comunicación, de los directivos al más alto nivel, elaborar una estrategia relativa a las cuestiones de género, instituir una hoja de calificaciones sobre cuestiones de género, intensificar la aplicación de métodos de trabajo flexibles y aplicar plenamente los mandatos recientemente emitidos para los coordinadores.

VIII. Conclusiones

108. La situación descrita en el presente informe y el análisis que la acompaña, que reflejan la proporción de funcionarias tanto en el sistema de las Naciones Unidas en general como en la Secretaría de las Naciones Unidas, se deben considerar en comparación con los avances realizados hacia el objetivo declarado de la paridad de género, que debía haberse alcanzado para el año 2000. Demuestran claramente que el ritmo del avance hacia dicho objetivo ha sido notablemente lento, incluso marginal. Esta lamentable tendencia debe solucionarse con urgencia.

109. El análisis estadístico es un importante indicador de la situación de la mujer. En el sistema de las Naciones Unidas, el aumento total del número de funcionarias, que actualmente es del 38,2%, ha sido mínimo, ya que ha alcanzado un total de 1,3% durante todo el período de tres años comprendido entre el 1° de enero de 2005 y el 30 de diciembre de 2007, si bien en algunas categorías las cifras son más positivas. En materia de ascensos, la paridad se ha logrado sólo en las categorías más bajas, mientras que en las categorías superiores es de sólo la tercera parte. Con respecto a la contratación externa en las categorías D-1 y superiores, las mujeres constituyen sólo el 29%, y en la categoría D-2 sólo el 24%. Además, el número de coordinadoras residentes ha disminuido del 32,5% al 30,8% en los dos últimos años, con lo que se dio marcha atrás a una tendencia muy positiva registrada en el período abarcado por el informe anterior. Las separaciones del servicio de mujeres también son más numerosas en términos proporcionales que las de hombres, especialmente mediante renunciaciones, y todavía más numerosas por razones de salud. Esas tendencias son prueba lamentable de que las medidas adoptadas en los diversos componentes del sistema de las Naciones Unidas han producido muy pocos avances materiales.

110. Los impedimentos dados a conocer por las organizaciones de las Naciones Unidas se pueden dividir en siete grandes categorías: insuficientes mecanismos de rendición de cuentas, seguimiento y cumplimiento obligatorio, falta de medidas especiales para la igualdad entre los géneros, poca o ninguna integración de los sistemas de coordinación dentro de los departamentos, poca aplicación de los métodos del trabajo flexibles, promoción insuficiente, un reducido número de candidatas calificadas, y falta de datos suficientes sobre las causas de las altas tasas de separación del servicio de las mujeres.

111. Pese a unos avances mínimos, la cuestión del equilibrio entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas ha adquirido más importancia desde el período abarcado por el último informe. Esto, sumado a una mayor conciencia de la falta de avances incluso subóptimos desde el período abarcado por el informe anterior, ha contribuido significativamente a ese renovado interés que tiene posibilidades de instigar avances concretos en una situación estancada. Cabe observar que este nuevo interés ha dado lugar a algunas buenas prácticas que se describen brevemente en el presente informe.

112. Con respecto a la Secretaría de las Naciones Unidas en particular, lamentablemente la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores se ha mantenido virtualmente estática desde mediados de 2006, con un crecimiento total de apenas el 0,1% al año durante el período de dos años comprendido en el presente informe. En la categoría P-4, desde la que los funcionarios pueden esperar avanzar a cargos superiores de más responsabilidad, la proporción se ha mantenido estática en 35,9%. En categorías más altas, el panorama es algo más prometedor, pues se registra un aumento del 1%, y de un 2,2% en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General en el mismo período. Pero en la categoría D-2, se ha registrado una notable reducción del 6,6% al 23,4%.

113. Todo el sistema debe más que redoblar sus esfuerzos mediante la adopción de nuevas políticas allí donde no las hay y de una aplicación más rigurosa de las que existen. Sólo entonces se podrá avanzar realmente hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas.

114. Invertir las tendencias pasadas, en que hubo sólo un 3% de aumento en el número de funcionarias en los 10 años transcurridos entre 1998 a 2008, es una tarea monumental. Haciéndose eco de la prioridad asignada a este problema por el Secretario General, el Comité de Políticas ha abordado la cuestión y ha adoptado decisiones que están siendo guiadas por la Vicesecretaria General. Con respecto al seguimiento y la rendición de cuentas en particular, el Secretario General destacó la responsabilidad del personal directivo superior, especialmente los jefes de departamentos y oficinas, para asegurar una mayor aplicación de las políticas existentes, y se introducirá un sistema de presentación de informes y rendición de cuentas que comprenderá el seguimiento de parte del Departamento de Gestión, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer.

115. Se deben hacer esfuerzos por superar las culturas institucionales informales del sistema de las Naciones Unidas que limitan el adelanto de las funcionarias. Es esencial aplicar métodos de trabajo flexibles y políticas y prácticas sobre el trabajo y la vida privada para asegurar un entorno favorable de trabajo que permita a las mujeres y los hombres cumplir sus funciones dentro del máximo de sus posibilidades. Esos aspectos se han puesto de relieve en informes y reuniones de la CAPI, la Junta

de los Jefes Ejecutivos y el Grupo de Expertos sobre la situación de las funcionarias en el sistema de las Naciones Unidas, y en las respuestas a las encuestas realizadas por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. Una posibilidad sería que cada entidad del sistema de las Naciones Unidas garantizara la aplicación efectiva de métodos de trabajo flexibles, incluso una enérgica campaña de comunicaciones para crear conciencia de esta política y para alentar a todos los funcionarios, tanto mujeres como hombres, a utilizarla.

116. Con respecto a la oportunidad que se avecina, casi todas las organizaciones se enfrentarán a un número muy importante de jubilaciones, lo que creará la oportunidad de acelerar considerablemente los avances hacia la paridad de género mediante el aumento de los ascensos y contrataciones de mujeres adecuadamente calificadas. Como se indica en las encuestas realizadas por la CAPI y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, aparentemente hay cada vez más conciencia de que la aplicación más estricta de medidas temporales especiales (mediante las cuales es preciso seleccionar a candidatas igualmente o mejor calificadas), por una parte, y por la otra métodos de trabajo flexibles, constituyen una condición necesaria, aunque no suficiente, para acelerar los avances, aumentar la productividad y la satisfacción laboral para alcanzar y mantener el equilibrio entre los géneros. Sería necesario que el personal directivo superior emitiera mensajes enérgicos y sistemáticos a esos efectos. Además, en principio, pueden aplicarse temporalmente medidas especiales para abordar la representación insuficiente de la mujer a nivel de divisiones y departamentos. La tendencia en varias entidades indica que las mujeres, incluso en los niveles directivos siguen asignadas más bien a funciones de apoyo que a funciones sustantivas.

117. El Secretario General sigue empeñado en lograr la paridad de género en la Secretaría.

Anexo I

Distribución por género de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en la Sede, en otras oficinas permanentes y en puestos de proyectos, al 31 de diciembre de 2007

Organización	FC ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2007	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2007	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2004	Diferencia en puntos porcentuales
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
FAO	14	2	37	7	103	13	302	77	330	107	157	120	78	82	10	4	1 031	412	1 443	28,6	27,7	0,9
OIEA	5	1	7	2	27	4	168	27	229	71	181	75	12	6	0	0	629	186	815	22,8	18,5	4,3
OACI	0	0	2	3	16	2	38	7	104	35	25	18	11	23	0	0	196	88	284	31,0	21,9	9,1
CIJ	1	0	1	0	1	0	2	0	8	4	6	11	4	6	0	0	23	21	44	47,7	34,9	12,8
CAPI	2	0	1	0	3	0	1	0	2	5	2	1	2	1	0	0	13	7	20	35,0	35,0	0,0
FIDA	4	1	6	1	8	6	55	19	44	24	15	41	10	24	2	2	144	118	262	45,0	42,0	3,0
OIT	5	4	15	7	37	32	234	92	177	116	82	99	15	48	7	8	572	406	978	41,5	40,3	1,2
OMI	1	0	3	3	17	1	24	10	22	13	13	14	5	20	0	0	85	61	146	41,8	33,1	8,7
CCI	0	1	1	0	2	2	16	2	18	10	13	8	9	8	1	2	60	33	93	35,5	30,5	5,0
CCI-OIT	0	0	1	0	2	0	11	4	14	9	15	9	5	4	0	0	48	26	74	35,1	36,8	-1,7
UIT	5	0	3	0	13	1	64	15	65	19	37	50	21	9	1	3	209	97	306	31,7	27,5	4,2
PAHO	0	3	1	0	22	14	41	26	136	70	31	27	13	17	1	2	245	159	404	39,4	41,8	-2,4
Naciones Unidas	80	18	101	31	283	114	748	339	1 453	798	1 366	945	392	396	2	1	4 425	2 642	7 067	37,4	37,3	0,1
ONUSIDA	2	1	5	3	16	9	64	41	50	60	27	38	3	7	0	0	167	159	326	48,8	41,2	7,6
PNUD	6	7	50	19	152	77	314	169	304	174	217	124	103	148	8	14	1 154	732	1 886	38,8	38,3	0,5
UNESCO	11	1	22	7	50	14	105	68	117	79	101	137	87	127	6	20	499	453	952	47,6	45,1	2,5
UNFPA	0	3	9	6	45	25	97	96	69	65	16	31	13	45	4	3	253	274	527	52,0	50,4	1,6
ACNUR	2	2	11	7	57	37	136	69	310	184	326	249	91	59	0	0	933	607	1 540	39,4	40,5	-1,1
UNICEF	2	2	21	11	54	40	259	164	432	363	349	345	117	226	9	4	1 243	1 155	2 398	48,2	46,2	2,0
ONUDI	1	0	5	0	26	9	68	11	39	16	49	22	15	11	6	1	209	70	279	25,1	26,6	-1,5
UNITAR	1	0	0	0	1	1	5	5	3	2	3	5	1	2	0	0	14	15	29	51,7	55,6	-3,9
CCPPNU	1	0	1	1	1	2	9	5	10	6	15	9	0	1	0	0	37	24	61	39,3	37,5	1,8
UNOPS	1	0	1	0	22	5	54	8	126	35	152	65	14	8	0	0	370	121	491	24,6	28,8	-4,2
OOPS	1	1	3	0	14	5	14	7	44	16	17	18	4	10	0	0	97	57	154	37,0	24,2	12,8

Organización	FC ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2007	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2007	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2004	Diferencia en puntos porcentuales
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M						
UNU	2	0	6	0	7	0	5	0	11	0	13	2	5	4	0	0	49	6	55	10,9	19,6	-8,7
UPU	0	0	0	0	3	0	4	0	5	5	5	6	4	6	2	2	23	19	42	45,2	22,4	22,8
OMC	3	0	5	3	12	2	42	13	30	13	9	5	4	3	0	0	105	39	144	27,1	36,8	-9,7
PMA	2	0	3	0	7	1	13	3	19	3	21	9	5	2	0	0	70	18	88	20,5	41,6	-21,1
OMS	2	3	30	9	61	21	136	78	196	129	256	165	85	83	2	5	768	493	1 261	39,1	34,4	4,7
OMPI	18	6	38	12	161	45	478	220	347	262	116	128	45	53	4	5	1 207	731	1 938	37,7	41,5	-3,8
OMM	6	1	13	2	27	4	69	22	75	52	52	65	16	42	0	0	258	188	446	42,2	25,8	16,4
Total	178	57	402	134	1 250	486	3 576	1 597	4 789	2 745	3 687	2 841	1 189	1 481	65	76	15 136	9 417	24 553	38,4	36,9	1,5

Fuente: información presentada por las entidades de las Naciones Unidas (2007).

^a FC significa fuera de categoría, por ejemplo, Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Vicesecretario General, Subdirector General, Director General y Secretario General.

Anexo II

Distribución por género de los funcionarios (de las series 100 y 300) del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y categoría, al 30 de junio de 2008

Departamento/ oficina	SGA		SSA		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			
CTED ^a			1		1		2		6	3	7	4	2							19	7	26	26,92
DAES	6		2	1	6	2	20	10	37	24	43	41	28	26	22	18				164	122	286	42,66
DAAST		1		1	2		4		15	7	31	24	48	25	10	5				110	63	173	36,42
DAGGC	1		1		3	2	11	6	65	48	108	86	92	91	11	13				292	246	538	45,72
DG/PMOI			1						1	2	2		4							8	2	10	20,00
DG/OSCA					1	1	8		17	6	29	12	28	18	12	6				95	43	138	31,16
DG/OGRH				1	1	1	2	2	6	8	12	18	9	13	3	6				33	49	82	59,76
DG/OPPPC			1		1	1	4	3	8	15	19	22	16	21	7	3				56	65	121	53,72
DG/OSGA	1	2			1	1	2	2	5	4	8	4	1	3	1	1				19	17	36	47,22
DG/SECCO					1		1		3	2		3		1						5	6	11	54,55
DAP	5		2		5	2	9	6	12	13	22	19	9	7	8	5				72	52	124	41,94
DIP	1				2	1	7	11	18	16	42	29	33	47	16	28				118	132	250	52,80
DOMP	1		2		4	1	7	4	23	6	89	17	33	28	1	8				160	64	224	28,57
DS	1				2	1	2	1	13	1	24	10	15	8	2	3				59	24	83	28,92
CEPA	1					1	7	3	27	4	34	16	40	15	12	9				121	48	169	28,40
CEPE	1				1		4	3	15	6	20	10	14	12	7	8				62	39	101	38,61
CEPAL	1						10	2	13	5	32	18	19	16	18	18				93	59	152	38,82
OESG	1	1	3	1	5		4	2	5	2	6	6		7	3	3				27	22	49	44,90
CESPAP		1			1		8	2	20	9	41	9	30	12	12	16				112	49	161	30,43
CESPAO	1						3	1	12	4	11	14	12	9	5	7				44	35	79	44,30
Oficina de Ética					1					1		1	1							2	2	4	50,00
FMADPKO ^b	18	1	22	3	26	1	80	18	184	58	486	170	674	291	164	130	1			1 655	672	2 327	28,88
INTERORG ^c									1	1		1	2							3	2	5	40,00
OCAH	1			1	4		2	3	17	10	14	34	22	14	4	7				64	69	133	51,88
OAD	1				1	1	2	2	10	2	8	2	1	2	1	3				24	12	36	33,33

Departamento/ oficina	SGA		SSA		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		
ACNUDH		1		1	2	1	6	2	34	15	44	41	65	71	9	25			160	157	317	49,53
OARNUPMA	1	0				1				2	1	1	0	0	1	1	1		5	4	9	44,44
OSSI		1			1		3	2	12	7	46	15	21	37	4	5			87	67	154	43,51
OAJ	1		2		2	2	4	5	14	6	7	13	9	8	4	10			43	44	87	50,57
Ombudsman			1					1		1									1	3	4	75,00
OAESGA					1				1	2		1		3					2	6	8	75,00
OSRSGCAA ^d		1								1	2								2	2	4	50,00
REGCOM ^e									1			1							1	1	2	50,00
UNAT ^f										1					1					2		100,00
CINU						1			1	1									2	2	4	50,00
UNCTAD	1				3	2	9	5	26	10	32	16	32	25	15	12	1		119	70	189	37,04
PNUMA	1		1	1	7	4	30	6	56	19	81	52	57	43	10	22	1		244	147	391	37,60
FNUCI					1		1	1	1		1				2				4	3	7	42,86
ONU-Hábitat		1		1	3		8	2	20	5	18	9	11	11	1	5			61	34	95	35,79
ONUDD	1				1	1	11	3	25	7	15	27	12	23	3	7			68	68	136	50,00
ONUG	2			1	1	1	6	4	43	23	90	52	55	54	9	18			206	153	359	42,62
ONUN					1		2		9	1	21	12	16	12	4	4			53	29	82	35,37
ONUV					1	1	3	2	9	7	31	18	22	15	6	5			72	48	120	40,00
Total	47	10	39	12	93	29	283	114	787	364	1 477	827	1 433	974	385	411	3	4 547	2 741	7 288	37,61	

Fuente: IMIS.

^a Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo.

^b Administración de las misiones sobre el terreno, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

^c Órganos interinstitucionales; incluyen la Dependencia Común de Inspección.

^d Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados.

^e Oficina en Nueva York de las comisiones regionales.

^f Tribunal administrativo de las Naciones Unidas.