Naciones Unidas E/CN.6/2001/5

Consejo Económico y Social

Distr. general
26 de enero de 2001
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
45° período de sesiones
6 a 16 de marzo de 2001
Tema 3 a) del programa provisional*
Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI": Examen de la incorporación de una perspectiva de género en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría

Informe del Secretario General

Índice

		Párrafos	*Página*
I.	Introducción	1-6	3
II.	Actualización estadística	7-12	4
III.	Programa de trabajo para 2001	13-16	5
Anexo.	Declaración del Comité Administrativo de Coordinación ante la Asamblea General en su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI"		13
Cuadros			
1.	Distribución por género de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de noviembre de 2000		9
2.	Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de noviembre de 2000		10

* E/CN.6/2001/1.

01-23117 (S) 080201 120201

3. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución goegráfica, al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000 11

4. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000 11

5. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales (DOMP/DALAT), al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000 12

6. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más asignados a la Misión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC), al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000 13

I. Introducción

1. En su resolución 55/69, de 4 de diciembre de 2000, relativa al mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentase un informe sobre el cumplimiento de la resolución que incluyera, entre otras cosas, estadísticas actualizadas sobre el número y el porcentaje de mujeres empleadas en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías en todo el sistema de las Naciones Unidas. En la misma resolución, la Asamblea General reafirmó el objetivo urgente de que las mujeres ocupasen el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y teniendo en cuenta asimismo que las mujeres de ciertos países, sobre todo países en desarrollo o con economías en transición, seguían sin estar representadas o lo estaban insuficientemente. La Asamblea General deploró que para fines del año 2000 no se hubiera cumplido el objetivo del equilibrio entre los géneros e instó al Secretario General a que redoblara sus esfuerzos para avanzar considerablemente en la consecución de ese objetivo en un futuro próximo.

2. La Asamblea acogió con beneplácito las medidas acordadas en su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones, titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", para asegurar la participación plena en pie de igualdad de todas las mujeres en todos los planos de adopción de decisiones del sistema de las Naciones Unidas[1], así como la promesa hecha por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de intensificar su labor para alcanzar los objetivos de la igualdad de género establecidos en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing[2] (véase el anexo). La Asamblea alentó al Secretario General y a los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas a que siguieran adoptando planteamientos comunes para favorecer la permanencia de las mujeres, la movilidad entre organismos y mejores oportunidades de carrera.

3. La Asamblea pidió al Secretario General que siguiera vigilando de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas en el cumplimiento del objetivo de la paridad entre los géneros y que velase por que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas no fuera inferior al 50% hasta que se alcanzara el objetivo de la paridad entre los géneros, incluso mediante la plena aplicación de las medidas especiales para la mujer[3] y el establecimiento de mecanismos de supervisión y evaluación con miras a lograr los objetivos en materia de mejoramiento de la representación de la mujer. Al respecto, la Asamblea General acogió con agrado la decisión del Secretario General de incluir en la evaluación de la actuación profesional de los administradores información sobre las oportunidades ofrecidas para la selección de candidatas y sobre los avances logrados en el mejoramiento de la representación de la mujer, incluso lo que se hubiese hecho para encontrar candidatas.

4. En la misma resolución la Asamblea General pidió al Secretario General que formulase estrategias innovadoras de contratación para seleccionar y atraer a candidatas calificadas, en particular de países en desarrollo y de países con economías en transición, de Estados Miembros que estuviesen representados insuficientemente o que no estuviesen representados en la Secretaría y en ocupaciones en que las mujeres estuviesen representadas insuficientemente. La Asamblea instó encarecidamente a los Estados Miembros a que apoyasen los esfuerzos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados por alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores, seleccionando y presentando regularmente más candidaturas de mujeres, incluso en esferas en que la mujer estuviera representada insuficientemente, como mantenimiento de la paz, consolidación de la paz y otras esferas no tradicionales, y proponiendo fuentes de contratación nacional que ayuden a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a elegir candidatas apropiadas.

5. La Asamblea General pidió al Secretario General que prosiguiera su labor encaminada a crear, con los recursos existentes, un entorno de trabajo en que se tuvieran en cuenta las consideraciones de género y se apoyaran las necesidades del personal, tanto de mujeres como hombres, mediante, entre otras cosas, normas que ofrezcan flexibilidad en cuanto a horarios y lugar de

trabajo y contemplen las necesidades de cuidado de niños y ancianos, así como mediante el suministro de información más amplia a los posibles candidatos y al personal contratado recientemente respecto de las oportunidades de empleo de cónyuges y el aumento de la capacitación respecto de las cuestiones de género en todos los departamentos, oficinas y lugares de destino. La Asamblea también pidió al Secretario General que hiciera aún más estricta la política contra el acoso, incluido el acoso sexual.

6. Debido al poco tiempo transcurrido entre el quincuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General y el comienzo del 46° período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el presente informe actualiza la información que figura en los informes del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (A/55/399) y la composición de la Secretaría (A/55/427). El informe incluye las últimas estadísticas sobre la representación de mujeres y hombres en la Secretaría (al 30 de noviembre de 2000), así como información sobre el programa de trabajo para el año 2001.

II. Actualización estadística

Distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas[4]

7. En el cuadro 1 figura la distribución por género de todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más. En el cuadro figura el personal con nombramientos sujetos a distribución geográfica, el personal con conocimientos lingüísticos especiales y el personal con nombramientos limitados a la prestación de servicios dentro de una oficina, misión, fondo o programa en particular. Estos dos últimos grupos no están sujetos al sistema de límites convenientes, utilizado como directriz para estimar la representación comparativa de los nacionales de cada Estado Miembro. La distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en el grupo más pequeño de nombramientos sujetos a representación geográfica figura en el cuadro 2.

Personal con nombramientos sujetos a distribución geográfica

8. Desde el 1° de enero de 2000, el aumento en el porcentaje de mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica ha sido escaso, con un incremento del 38,8% al 39,6% (véanse los cuadros 2 y 3). Al 30 de noviembre de 2000 había 958 mujeres, de un total de 2.421 funcionarios, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, en comparación con 952 mujeres de un total de 2.453 funcionarios con dichos nombramientos al 31 de diciembre de 1999. Aunque el aumento general en la representación de la mujer ha sido escaso, se siguen logrando progresos tangibles en el mejoramiento de la representación de la mujer en la categoría D-1. El número de mujeres en dicha categoría aumentó de 71 en diciembre de 1999 a 77 en noviembre de 2000, o sea, del 34,3% al 38,3%. En ese período, el porcentaje de mujeres en cargos superiores y de adopción de políticas (D-1 y superior) con nombramientos sujetos a distribución geográfica alcanzó una masa crítica, con un aumento del 29,7% al 32,5%.

Funcionarios con nombramiento de un año o más

9. En el grupo más numeroso de funcionarios con nombramientos de un año o más, el porcentaje de mujeres disminuyó del 36,8% en diciembre de 1999 al 35,7% al 30 de noviembre de 2000 (véase el cuadro 4). Esa reducción es atribuible al gran aumento ocurrido desde el 1° de enero de 2000 en el número de funcionarios con nombramientos de un año o más asignados a misiones de mantenimiento de la paz y a otras misiones especiales y a la dotación de personal de la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC), establecida por el Consejo de Seguridad en su resolución 1284 (1999), de 17 de diciembre de 1999 (véanse los cuadros 5 y 6). En el período comprendido entre el 1° de enero de 2000 y el 30 de noviembre de 2000, el número de funcionarios con nombramientos de un año o más asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales aumentó de 383 a 868[5]. Del total de 485 funcionarios adicionales en esa categoría, 368 (75,9%) eran hombres, en comparación con 117 (24,1%) mujeres. El número de funcionarios de la UNMOVIC, a su vez, aumentó de 6 en diciembre de 1999 a 41 al 30 de noviembre de 2000. Del total de 35 funcionarios

adicionales, 28 (80%) eran hombres, en comparación con 7 mujeres (20,0%). La mayoría de esos funcionarios eran adscriptos de Estados Miembros. Como se trata de puestos en esferas técnicas y sumamente especializadas relativas a la supervisión de armas de destrucción en masa, se propusieron muy pocas candidatas. Sin embargo, la UNMOVIC se ha esforzado especialmente por identificar y elegir candidatas, especialmente en las categorías superiores. En la actualidad, las mujeres comprenden el 27,7% de los funcionarios de las categorías P-5 y D-1.

10. La disminución de 1,1 puntos de porcentaje en relación con el año último en la representación de mujeres con nombramientos de un año a más es motivo de gran preocupación, particularmente porque coincide con el aumento del número de funcionarios asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales. Aunque la importante función de la mujer en la prevención y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz ha sido reconocida por la comunidad internacional, más recientemente en la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, es necesario realizar esfuerzos más decididos para velar por la participación plena y en igualdad de condiciones de la mujer en la resolución de conflictos y en los procesos de paz, incluso en la ampliación de su función en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. En particular, se deben adoptar medidas concretas para aplicar el Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva de género en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz (S/2000/693) y las disposiciones de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad.

11. A pesar de la disminución del porcentaje general de mujeres con nombramientos de un año o más desde diciembre de 1999, la representación de la mujer ha mejorado en la categoría D-1. El número de mujeres en esa categoría aumentó de 77 (28,4%) al 31 de diciembre de 1999 a 88 (30,0%) al 30 de noviembre de 2000. Sin embargo, el aumento no tuvo repercusiones importantes en la representación de la mujer en las categorías superiores y de adopción de políticas (D-1 y superiores) debido al gran incremento en el número de hombres en la categoría D-2 (véase el cuadro 4). Desde diciembre de 1999, el aumento en el porcentaje de mujeres en las categorías D-1 y superiores ha sido marginal, ya que sólo pasó del 24,6% al 24,8% al 30 de noviembre de 2000.

Distribución por género de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas

12. En virtud del pedido formulado por la Asamblea General en su resolución 54/139, se presentaron a la Asamblea General estadísticas sobre la distribución por género del personal del cuadro orgánico y de las categorías superiores de todas las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 1998 (A/55/399, anexo). Las estadísticas fueron suministradas por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA), que publica estadísticas anuales sobre el personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El CCCA está actualmente validando las estadísticas de personal de las organizaciones al 31 de diciembre de 1999, que se publicarán en la primavera de 2001. Las estadísticas desglosadas por género del personal de todas las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 1999, también se incluirán en el informe que el Secretario General presentará a la Asamblea General en su quincuagésimo sexto período de sesiones.

III. Programa de trabajo para 2001

13. En 2001 se dará prioridad a la evaluación de los progresos alcanzados en mejorar la representación de la mujer sobre la base de la aplicación de la serie inicial de planes de acción para mejorar el equilibrio entre los géneros de los distintos departamentos y oficinas en el período comprendido entre el 1° de julio de 2000 y el 31 de diciembre de 2000. De los 24 departamentos y oficinas incluidos en la primera etapa de los planes de acción departamentales relativos al género, se recibieron planes de 13 de ellos. La aplicación de esos planes se examinará en el primer trimestre de 2001 y se brindará al Secretario General una evaluación de los progresos alcanzados. Sobre la base de la evaluación, se pedirá a los departamentos, incluso a aquellos que no participaron en la serie inicial de planes de acción, que establezcan nuevas metas para mejorar en 2001 la representación de la mujer.

14. En cumplimiento de las recomendaciones hechas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que figuran en el informe presentado a la Asamblea General en su quincuagésimo quinto período de sesiones

"Auditoría de seguimiento del proceso de contratación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos" (A/55/397), también se examinarán la estructura y los componentes de los planes de acción, en particular las directrices dadas a los jefes de departamento para mejorar el equilibrio entre los géneros, con el objetivo de perfeccionar las estrategias encaminadas a mejorar la representación de la mujer de conformidad con las necesidades operacionales de cada departamento. Ese examen se realizará en cooperación estrecha con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los jefes de departamento. También se prestará atención a seguir integrando las estrategias encaminadas a mejorar el equilibrio entre los géneros, en el marco general del plan de la Organización de gestión de sus recursos humanos.

15. El año próximo también se dará prioridad a la elaboración de estrategias para mejorar la representación de la mujer en las misiones de mantenimiento de la paz y en otras misiones especiales. El Secretario General, en su informe sobre la aplicación del informe del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (A/55/502), informó a la Asamblea General en su último período de sesiones de su decisión de constituir un grupo para los nombramientos superiores, que incluirá representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, a fin de supervisar la formulación de recomendaciones al Secretario General para la selección del personal superior. La Oficina de la Asesora Especial también trabajará en colaboración estrecha con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el examen de los factores que puedan impedir la selección de candidatas para asignaciones en misión y en la preparación de directrices para velar por que en los criterios de selección se preste debida atención al equilibrio entre los géneros y a la distribución geográfica.

16. Entre otros elementos de la estrategia del Secretario General que se habrá de aplicar el año próximo para el logro de la igualdad entre los géneros en la Secretaría se pueden mencionar la aplicación de un programa de trabajo y familia, en particular en la esfera de prestación efectiva de asistencia a los cónyuges para la obtención de empleo, la modificación del sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) a fin de incluir criterios normalizados de presentación de informes sobre la actuación profesional de los administradores en la consecución de los objetivos establecidos en los planes de acción departamentales, la elaboración de medidas para mejorar las perspectivas de carrera de los funcionarios del cuadro de servicios generales, que en su mayoría son mujeres, y el fortalecimiento de la política de la Organización contra el acoso, incluso el acoso sexual.

Notas

[1] Resolución S-23/2.

[2] A/S-23/8.

[3] ST/AI/1999/9.

[4] Después de un memorando de entendimiento sobre procedimientos relativos al personal concertado entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, no se incluye más al personal de la Caja Común en la composición de la Secretaría, habida cuenta de la naturaleza interinstitucional especial de la Caja.

[5] Al presentar las estadísticas sobre la representación de los funcionarios asignados a misiones de mantenimiento de la paz y a otras misiones especiales, es importante señalar que el número de funcionarios con nombramientos de un año o más representa sólo un segmento del total de funcionarios en misión. Al 30 de noviembre de 2000, prestaba servicios en misiones de mantenimiento de la paz y en otras misiones especiales un total de aproximadamente 1.693 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Casi la mitad de ellos (825 funcionarios) tenían nombramientos de menos de un año. Del número total de funcionarios con nombramientos de menos de un año, 210 (25,5%) eran mujeres. Las mujeres representaban el 25,7% del total de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores asignados a misiones.

Abreviaturas empleadas en los cuadros

CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CINU	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
CNUAH	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat)
DAAGSC	Departamento de Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DG	Departamento de Gestión
DG/OGRH	Departamento de Gestión/Oficina de Gestión de Recursos Humanos
DG/OPPP	Departamento de Gestión/Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
DG/OSCA	Departamento de Gestión/Oficina de Servicios Centrales de Apoyo
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/DALAT[1]	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
INTERINST	Órganos institucionales
	Dependencia Común de Inspección
	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
	Centro Internacional de Cálculos Electrónicos
	Comité de Coordinación de los Sistemas de Información
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi

[1] Todos los funcionarios con nombramientos de más de un año asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales.

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

Cuadro 1

Distribución por género de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de noviembre de 2000

Departamento/ oficina	*SGA*		*SsG*		*D–2*		*D–1*		*P–5*		*P–4*		*P–3*		*P–2*		*P–1*		*Total*		***Total general***	*Porcentaje de mujeres*
	H	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*		
REGCOM								1	1					1					1	2	**3**	66,7
DG	1				1		4	2	4	5	3	5	1	3	1	3			15	18	**33**	54,5
DG/OGRH				1	1	1	2	2	8	10	12	11	5	6	4	6			32	37	**69**	53,6
DG/OPPP			1		4		2	3	6	6	14	17	17	18	5	9			49	53	**102**	52,0
DIP	1				5	1	7	8	20	12	33	31	31	47	24	22			121	121	**242**	50,0
OAJ	1		1		3		5	4	11	6	7	8	14	11	4	9			46	38	**84**	45,2
DAES	1		1	1	7	3	16	8	31	24	37	39	30	24	19	16			142	115	**257**	44,7
OCADH		1	1		2		1	2	4	6	17	3	15	18	6	7			46	37	**83**	44,6
OFDPD	1				2		8	3	22	2	24	13	15	22	4	13			76	53	**129**	41,1
OSG	2	1	2	1	2	2	4	1	5	1	3	2	3	4	1	3			22	15	**37**	40,5
DAAGSC	1		1		3		5	7	61	43	136	73	116	93	11	10			334	226	**560**	40,4
OCAH					4	1	4		10	5	12	6	13	10		6			43	28	**71**	39,4
CINU			1		2		4		2	3	13	6	38	17	21	24		1	81	51	**132**	38,6
INTERINST					2		3		2	1	1	3	1	2	1				10	6	**16**	37,5
ONUG	1				1	2	7	3	29	25	80	49	78	31	11	13			207	123	**330**	37,3
OSSI	1					1	3	2	6	3	22	13	6	3	6	4			44	26	**70**	37,1
DAD	1				2		1	1	3	6	5	2	3		2	1			17	10	**27**	37,0
DAP	2		3		7	2	4	6	20	9	17	11	11	8	5	4			69	40	**109**	36,7
ONUV					1	1	2	1	10	5	33	14	14	10	4	4			64	35	**99**	35,4
CESPAO	1					1	6	2	18	3	21	3	5	15	5	6			56	30	**86**	34,9
ONUN	1						2		4		19	7	11	11	6	5			43	23	**66**	34,8
CEPAL	1				1		6	5	17	7	30	16	23	16	24	10			102	54	**156**	34,6
ORENCA	1											1	1						2	1	**3**	33,3
OPI	1				1		1		2	1	2	2	1	1	2	1			10	5	**15**	33,3
DOMP	2		1		5		5	1	17	7	47	22	40	19	3	7			120	56	**176**	31,8
PNUMA			1		8	1	27	5	37	9	58	22	31	29	8	12		1	170	79	**249**	31,7
CNUAH				1			1	1	6	2	15	5	8	4	1	1			31	14	**45**	31,1
DG/OSCA			1		1		7	3	14	4	23	13	28	12	8	5			82	37	**119**	31,1
CEPA	1					1	9	3	22	5	27	13	33	16	14	7			106	45	**151**	29,8
CESPAP	1					1	7	2	23	4	37	10	25	13	9	13			102	43	**145**	29,7
CEPE		1					6	3	15	7	21	4	21	7	10	8			73	30	**103**	29,1
UNCTAD	1		1		2	1	14	2	29	7	38	9	36	24	17	9			128	52	**190**	27,4
DOMP/DALAT	8		12		18	1	28	5	71	9	217	57	204	94	79	54	6	5	643	225	**868**	25,9
FNUCI					1				1		1	1							3	1	**4**	25,0
UNMOVIC							4	2	9	3	13	1	6	2		1			32	9	**41**	22,0
Total	**31**	**3**	**27**	**4**	**88**	**20**	**205**	**88**	**540**	**240**	**1 038**	**492**	**884**	**591**	**315**	**293**	**6**	**7**	**3 132**	**1 738**	**4 870**	**35,7**

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

Cuadro 2

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

Departamento/ oficina	*SGA*		*SsG*		*D–2*		*D–1*		*P–5*		*P–4*		*P–3*		*P–2*		*P–1*		*Total*		***Total general***	*Porcentaje de mujeres*
	H	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*	*H*	*M*		
UNMOVIC								1											0	1	**1**	100,0
DG	1				1		3	2	3	5	2	5	1	3	1	2			12	17	**29**	58,6
PNUMA					2				2	3	2	4		3	2	1			8	11	**19**	57,9
DG/OGRH				1	1	1	2	2	8	10	10	11	5	6	4	5			30	35	**66**	54,5
DG/OPPP			1		4		2	3	6	6	13	16	12	13	5	7			43	45	**88**	51,1
DIP	1				5	1	7	8	20	12	33	31	28	47	24	21			118	120	**238**	50,4
REGCOM								1	1										1	1	**2**	50,0
DOMP	1		1		4		2	1	7	6	14	15	7	9	3	6			39	37	**76**	48,7
DAAGSC	1		1		3		5	7	9	4	6	5	5	8		3			30	27	**57**	47,4
OACDH		1	1		1		1	2	4	5	16	3	13	18	6	6			42	35	**77**	45,5
DAES	1		1	1	7	3	15	8	30	24	37	39	30	24	19	16			140	115	**255**	45,1
OCAH					3	1	3		7	5	8	3	7	9		5			28	23	**51**	45,1
OFDPD	1				1		1	1	10		11	9	11	9	2	9			37	28	**65**	43,1
INTERINST					1				2			1		2	1				4	3	**7**	42,9
OSG	1	1	2	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	3		2			16	12	**28**	42,9
OAJ	1		1		3		5	4	11	6	7	7	13	7	4	8			45	32	**77**	41,6
ONUG	1				1	1	6	3	6	4	13	9	19	10	7	10			53	37	**90**	41,1
OPI	1								1	1			1	1					3	2	**5**	40,0
DAP	1		2		5	2	4	6	17	7	14	9	9	7	4	4			56	35	**91**	38,5
OSSI	1						2	2	5	2	12	8	5	2	5	4			30	18	**48**	37,5
DOMP/DALAT	1				1	1	3	2	11	1	10	5	15	14	1	2			42	25	**67**	37,3
DAD	1				2		1	1	3	6	5	2	3		2	1			17	10	**27**	37,0
CESPAO	1					1	6	2	17	3	17	3	3	14	4	5			48	28	**76**	36,8
ONUV					1	1	2	1	6	3	9	2	3	3	4	3			25	13	**38**	34,2
CEPAL	1				1		6	5	16	7	30	14	22	14	22	9			98	49	**147**	33,3
CESPAP	1					1	7	2	22	4	32	9	16	12	8	12			86	40	**126**	31,7
CNUAH				1			1	1	5	1	9	4	6	2	1	1			22	10	**32**	31,3
ONUN	1						1		2		3	1	2	1	2	3			11	5	**16**	31,3
DG/OSCA			1		1		5	3	12	4	22	10	20	6	8	5			69	28	**97**	28,9
CEPA	1					1	9	3	21	5	26	10	28	14	13	6			98	39	**137**	28,5
CEPE		1					6	3	15	7	21	4	20	4	9	8			71	27	**98**	27,6
UNCTAD	1		1		2	1	14	2	28	7	38	9	35	22	17	8			136	49	**185**	26,5
CINU			1		1		1												3	0	**3**	00,0
FNUCI					1				1										2	0	**2**	00,0
ORENCA																			0	0	**0**	
Total	**20**	**3**	**13**	**4**	**53**	**17**	**124**	**77**	**313**	**149**	**421**	**249**	**341**	**287**	**178**	**172**			1 483	958	**2 421**	**39,6**

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

Cuadro3

Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000

	31 de diciembre de 1999			*30 de junio de 2000*			*30 de noviembre de 2000*		
Categoría	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*
SGA	20	2	9,1	20	2	9,1	20	3	13,0
SsG	13	3	18,8	12	3	20,0	13	4	23,5
D-2	53	18	25,4	52	18	25,7	53	17	24,3
D-1	136	71	34,3	131	73	35,8	124	77	38,3
P-5	309	152	33,0	305	151	33,1	313	149	32,3
P-4	441	257	36,8	420	250	37,3	421	249	37,2
P-3	357	282	44,1	342	276	44,7	341	287	45,7
P-2	172	167	49,3	171	163	48,8	178	172	49,1
P-1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	**1 501**	**952**	**38,8**	**1 453**	**936**	**39,2**	**1 463**	**958**	**39,6**

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

Cuadro 4

Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000

	31 de diciembre de 1999			*30 de junio de 2000*			*30 de noviembre de 2000*		
Categoría	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*
SGA	25	2	7,4	29	2	6,5	31	3	8,8
SsG	22	3	12,0	23	3	11,5	27	4	12,9
D-2	75	21	21,9	80	21	20,8	86	20	18,9
D-1	194	77	28,4	195	81	29,3	205	88	30,0
P-5	498	230	31,6	501	242	32,6	540	240	30,8
P-4	883	456	34,1	910	458	33,5	1 038	492	32,2
P-3	783	526	40,2	789	531	40,2	884	591	40,1
P-2	257	275	51,7	260	261	50,1	315	293	48,2
P-1	2	6	75,0	2	2	50,0	6	7	53,8
Total	**2 739**	**1 596**	**36,8**	**2 789**	**1 601**	**36,5**	**3 132**	**1 738**	**35,7**

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

Cuadro 5

Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales (DOMP/DALAT), al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000

	31 de diciembre de 1999			*30 de junio de 2000*			*30 de noviembre de 2000*		
Categoría	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*
SGA	4	–	0	7	–	0	8	–	0
SsG	7	–	0	10	–	0	12	–	0
D-2	8	1	11,1	12	1	7,7	18	1	5,3
D-1	18	1	5,3	17	4	19,0	28	5	15,2
P-5	39	4	9,3	48	7	12,7	71	9	11,3
P-4	72	20	21,7	101	32	24,1	217	57	20,8
P-3	87	44	33,6	117	47	28,7	204	94	31,5
P-2	38	35	47,9	33	33	50,0	79	54	40,6
P-1	2	3	60,0	2	–	0	6	5	45,5
Total	**275**	**108**	**28,2**	**347**	**124**	**26,3**	**643**	**225**	**25,9**

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

Cuadro 6

Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más asignados a la Misión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC)[a] al 31 de diciembre de 1999, al 30 de junio de 2000 y al 30 de noviembre de 2000

	31 de diciembre de 1999			*30 de junio de 2000*			*30 de noviembre de 2000*		
Categoría	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*	*Hombres*	*Mujeres*	*Porcentaje de mujeres*
SGA	–	–	–	–	–	–	–	–	–
SsG	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
D-1	–	1	100	1	1	50,0	4	2	33,3
P-5	1	1	50,0	2	1	33,3	9	3	25,0
P-4	3	–	0	3	–	0	13	1	7,1
P-3	–	–	–	–	–	–	6	2	25,0
P-2	–	–	–	–	–	–	–	1	100
P-1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	**4**	**2**	**33,3**	**6**	**2**	**25,0**	**32**	**9**	**22,0**

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

[a] Reemplazó a la Comisión Especial de las Naciones Unidas (UNSCOM), establecida por el Consejo de Seguridad en virtud de su resolución 687 (1991).

Anexo

Declaración del Comité Administrativo de Coordinación ante la Asamblea General en su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI"

1. Nosotros, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, tenemos el firme propósito de aplicar plenamente la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de lograr la igualdad entre los géneros como factores esenciales para reducir y erradicar la pobreza y lograr la paz, realizar los derechos humanos y alcanzar el desarrollo sostenible.

2. Reconocemos que se ha logrado progresar en la creación de un entorno propicio para la potenciación de la mujer y la igualdad entre los géneros mediante el cumplimiento de los compromisos contraídos en las conferencias y cumbres de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de 1990, y en particular la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

3. No obstante, quedan importantes cuestiones pendientes. Es necesario hacer renovados esfuerzos para acelerar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. Los acontecimientos y las tendencias locales y mundiales ofrecen oportunidades y plantean desafíos en la consecución de la igualdad entre los géneros. Es necesario adoptar nuevos criterios para hacer frente a tales oportunidades y desafíos en el contexto de la igualdad entre los géneros y la potenciación de la mujer que se plantea en la Plataforma. Es necesario determinar y ejecutar intervenciones normativas para reducir al mínimo los riesgos que entraña la mundialización y para garantizar las consecuencias más positivas para la mujer a lo largo de su vida. Cuestiones normativas que afectan específicamente a las mujeres y las niñas, como los derechos relacionados con el trabajo, la violencia basada en el género, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la educación y la seguridad social, el acceso a recursos productivos incluido el crédito y la nutrición exigen una atención constante. Las instituciones y los individuos necesitan estar equipados para enfrentarse a las oportunidades y los desafíos que surgen en procesos de rápida transformación de tal forma que se promueva la igualdad entre los géneros.

4. Las mujeres y los hombres deben participar en igualdad de condiciones en la configuración del siglo XXI. Creemos firmemente que la voluntad y la responsabilidad políticas para lograr la igualdad entre los géneros son requisitos previos fundamentales. Cada vez asumimos más responsabilidad en la promoción activa de la igualdad entre los géneros en nuestra labor normativa, operacional y de política, con los programas que realizamos en países asociados y con el fortalecimiento de las asociaciones interinstitucionales. Damos cuenta de los logros alcanzados con una mejor supervisión y mejores informes.

5. Nos comprometemos a intensificar las medidas adoptadas en apoyo de la aplicación acelerada de la Plataforma de Acción y la incorporación de la perspectiva de género. Por consiguiente:

a) Reforzaremos el apoyo que prestamos a los gobiernos en la aplicación de planes de acción nacionales para la igualdad entre los géneros y en la creación de capacidad institucional;

b) Seguiremos promoviendo la incorporación de la perspectiva de género en el diálogo normativo con los gobiernos o parlamentos y la sociedad civil, y entre los gobiernos;

c) Alentaremos y apoyaremos el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y en la utilización del criterio sobre la incorporación de la perspectiva de género de forma interrelacionada;

d) Seguiremos elaborando y ejecutando programas y proyectos dirigidos a la mujer, con el fin de reducir las desigualdades existentes y promover la igualdad entre los géneros;

e) Velaremos por que las consecuencias de la igualdad entre los géneros se consideren en toda nuestra labor sectorial y temática, incluso aumentando la capacidad de todo el personal para incorporar la perspectiva de género, mediante la planificación, programación, presupuestación, supervisión y evaluación en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y la utilización de buenas prácticas y otras medidas;

f) Seguiremos elaborando y perfeccionando instrumentos y recursos para ofrecer directrices en la elaboración y planificación de políticas en que se atiendan las necesidades específicas de cada sexo, incluso utilizando estadísticas desglosadas por sexo, y

para destacar cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros;

g) Tomaremos las medidas necesarias para garantizar que la igualdad entre los géneros se tiene en cuenta en la programación por países, como el sistema de evaluación común para los países, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los llamamientos unificados;

h) Trabajaremos para que se centre más atención tanto en el hombre y la mujer como en las relaciones entre ellos y se logre la plena participación del hombre en la promoción de la igualdad entre los géneros en todos los niveles;

i) Proporcionaremos el apoyo y los recursos necesarios para cumplir tales compromisos, incluso reforzando los mandatos y los recursos de los mecanismos de la organización, como las dependencias y los centros de coordinación que se ocupan de las cuestiones de género, tan necesarios para lograr la incorporación de la perspectiva de género.

6. Estamos adoptando medidas positivas en nuestras propias organizaciones para aumentar considerablemente la representación de la mujer, incluso a los niveles más altos, con el fin de lograr el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos establecido por la Asamblea General. Para ello ha sido necesario adoptar medidas administrativas especiales y centrar programas en la acción afirmativa, es de esperar que con carácter temporal. No obstante, también hemos adoptado medidas para hacer frente al desafío más difícil y a largo plazo de modificar la mentalidad de nuestras organizaciones con el fin de que lleguen a ser más receptivas a las cuestiones de género. Estamos más concienciados de lo que significa la igualdad entre los géneros en cada organización y hemos aplicado medidas positivas para que nuestros ambientes de trabajo respondan mejor a las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres.

7. Es necesario adoptar más medidas para alcanzar los objetivos establecidos en la Plataforma de Acción y en otros mandatos intergubernamentales. Por consiguiente:

a) Reforzaremos la competencia y la responsabilidad administrativas respecto de la igualdad entre los géneros y promoveremos un entorno de trabajo en que se reconozcan las diferencias entre los géneros;

b) Mejoraremos las políticas y prácticas de contratación para velar por que se contraten mujeres en nuestras organizaciones, especialmente para los puestos superiores de gestión y operaciones;

c) Tomaremos medidas y elaboraremos políticas comunes para lograr que las mujeres permanezcan en sus puestos, especialmente prestando asistencia eficaz en materia de empleo de los cónyuges, facilitando la movilidad entre los organismos y mejorando las perspectivas de carrera de las mujeres;

d) Crearemos y promoveremos un entorno de trabajo favorable y en que se tengan en cuenta las cuestiones de género;

e) Elaboraremos mecanismos de rendición de cuentas eficaces para garantizar que nuestros compromisos de política se conviertan en hechos;

f) Finalmente, trabajaremos para establecer asociaciones con los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado y dentro del sistema de las Naciones Unidas para lograr la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz en el siglo XXI.