



Asamblea General

Distr. general
20 de septiembre de 2004
Español
Original: inglés

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Temas 100 y 116 del programa provisional*

Adelanto de la mujer

Gestión de los recursos humanos

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

Informe del Secretario General**

Resumen

De conformidad con la resolución 58/144, de 22 de diciembre de 2003, el presente informe proporciona información sobre los progresos logrados en lo que respecta a la representación de la mujer en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2003 y en la Secretaría de las Naciones Unidas del 1° de julio de 2003 al 30 de junio de 2004. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la proporción general de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores era del 36,4% al 31 de diciembre de 2003. En la Secretaría de las Naciones Unidas, al 30 de junio de 2004 las mujeres constituían el 37,4% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más. Ese incremento del 1,7% en comparación con el año anterior es el más significativo desde 1998. En los puestos sujetos a distribución geográfica, el 42,3% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores son mujeres.

El análisis de las tendencias a más largo plazo muestra progresos desiguales en la representación de la mujer en todas las categorías, con una tasa de crecimiento anual de sólo 0,4% en el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, y de en torno al 1% anual para los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores sujetos a distribución geográfica.

* A/59/150.

** El presente informe se publica con retraso debido a que está basado en los datos estadísticos del informe sobre la composición de la Secretaría, que contiene información correspondiente al 30 de junio de cada año. No hubo tiempo suficiente para analizar los datos dentro del plazo establecido para la presentación de informes a la Asamblea General.

De acuerdo a un análisis basado en la investigación acerca de las causas probables de los lentos progresos logrados en el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, los siguientes factores clave repercutieron en la consecución del objetivo del equilibrio entre los géneros: los procesos de selección y contratación, la rendición de cuentas por parte de los directores de los programas, el ambiente de trabajo y la cultura de la Organización, y los obstáculos no aparentes. El presente análisis va acompañado de un conjunto de medidas para su examen.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–4	4
II. Panorama general de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas	5–18	4
III. Panorama general de la representación actual de la mujer en la Secretaría	19–59	7
IV. Tendencias y proyecciones del mejoramiento de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores	60–73	17
V. Actividades recientes encaminadas a lograr la paridad entre los géneros en la Secretaría	74–95	22
VI. Análisis de las causas del lento mejoramiento de la situación de la mujer.	96–126	27
VII. Observaciones finales	127–141	37
Cuadros		
1. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 2003 y al 30 de junio de 2004		8
2. Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2003 y al 30 de junio de 2004x		11
3. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 30 de junio de 1998 a 31 de marzo de 2004.		18
4. Porcentaje de mujeres nombradas para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas (1° de julio de 1998 a 30 de junio de 2004)		20
5. Porcentaje de mujeres ascendidas a puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (1° de julio de 1998 a 30 de junio de 2004)		21
6. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en puestos sujetos a distribución geográfica, 1994-2004		22
Anexos		
I. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y otras oficinas permanentes), al 31 de diciembre de 2003		43
II. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2004		44
III. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos y categorías, al 30 de junio de 2004		45
IV. Tendencias y proyecciones de la representación hipotética de la mujer en la Secretaría, por categorías, durante el período comprendido entre junio de 1998 y marzo de 2004.		46
V. Proyecciones teóricas por departamentos del logro de la paridad entre los géneros sobre la base de la variación anual media durante el período comprendido entre 1998 y 2004 de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en la Secretaría		47

I. Introducción

1. El presente informe, presentado en cumplimiento de la resolución 58/144 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 2003, proporciona información sobre la representación de la mujer en la Secretaría y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el período comprendido entre el 1° de julio de 2003 y el 30 de junio de 2004.

2. En su resolución 58/144, la Asamblea General observó con preocupación que, por segundo año consecutivo, se había avanzado más lentamente en la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros, y que entre 1998 y 2003 prácticamente no había mejorado el índice de representación de la mujer en los nombramientos por un año o más en el cuadro orgánico y categorías superiores. La Asamblea instó al Secretario General a redoblar sus esfuerzos por lograr progresos significativos hacia la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros. Además, pidió al Secretario General que siguiera formulando estrategias de contratación innovadoras para atraer candidatas calificadas; vigilara de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas en la selección de candidatas cuyas calificaciones fueran iguales a la de los candidatos; alentara las consultas de los jefes de departamentos y oficinas con los encargados de las cuestiones de la mujer; ampliara las actividades actuales de capacitación del personal directivo en cuestiones de paridad entre los géneros; e intensificará sus esfuerzos para crear un entorno de trabajo en que se tuvieran en cuenta las consideraciones de género y procurara hacer aun más estricta la política contra el acoso, incluido el acoso sexual, asegurando el pleno cumplimiento de las directrices para su aplicación en la Sede y sobre el terreno.

3. En la misma resolución, la Asamblea General pidió un análisis de las causas probables de la lentitud con que mejoraba la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, con objeto de formular nuevas estrategias encaminadas al logro de la paridad entre los géneros. Pidió al Secretario General que proporcionara estadísticas actualizadas sobre el número y el porcentaje de mujeres empleadas en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías, así como sobre el cumplimiento de los planes de acción departamentales en materia de recursos humanos, en particular para lograr la paridad entre los géneros. La Asamblea pidió a las Naciones Unidas y a los organismos especializados, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas que, a fin de facilitar la preparación del informe mencionado, presentaran los datos con puntualidad para poder medir con precisión los progresos realizados en la consecución de la paridad entre los géneros.

4. El presente informe responde a las peticiones de la Asamblea General.

II. Panorama general de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas

5. En el momento de preparar el presente informe, no se disponía de cifras completas sobre la representación de la mujer en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores de las entidades del sistema de las Naciones Unidas. En el Anexo I se proporcionan los datos correspondientes a las entidades de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2003 (con excepción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial de la

Propiedad Intelectual (OMPI)). La representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores de las entidades del sistema de las Naciones Unidas aumentó del 35% al 31 de diciembre de 2002 al 36,4% al 31 de diciembre de 2003. Dos organismos han logrado la paridad entre los géneros en cuanto a representación de la mujer en el cuadro orgánico: el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), con 50% (13 hombres, 13 mujeres) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), con el 49,9% (174 hombres y 173 mujeres). El mayor incremento (7,8%) se registró en la Universidad de las Naciones Unidas (UNU), donde la representación de la mujer pasó del 13,6% al 21,4%.

6. Otras seis organizaciones cuentan con una proporción superior al 40% de mujeres en el personal del cuadro orgánico: la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (42,1%); la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (42,3%); el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) (41,1%); la UNESCO (43,8%); la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (40,7%); el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (40,6%) y el UNICEF (45,5%).

7. Nueve organizaciones cuentan con una proporción inferior al 30% de mujeres entre su personal: el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) (18,6%); la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) (24,3%); el Centro de Comercio Internacional (CCI) (28,1%); la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) (26,9%); la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) (25,1%); el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) (27,2%); la UNU (21,4%); la Unión Postal Universal (UPU) (20,3%); y la Organización Meteorológica Mundial (OMM) (26,1%).

8. En conjunto, en la categoría D-1 y categorías superiores se observó una leve mejora, al constituir las mujeres el 22,3% del personal del cuadro orgánico, en comparación con el 21% al 31 de diciembre de 2002. Al igual que en la Secretaría, en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sólo se ha alcanzado paridad entre los géneros en los niveles P-1 y P-2. La falta de datos comparables para el sistema de las Naciones Unidas impide hacer un análisis más profundo de los nombramientos, los ascensos o los traslados.

9. En el marco del sistema de coordinadores residentes, que incluye organizaciones del sistema de las Naciones Unidas encargadas de actividades operacionales para el desarrollo, la representación de la mujer permanece constante en comparación con el período objeto del informe anterior, situándose en el 21% en agosto de 2004 (26 mujeres de un total de 122 funcionarios). Esa cifra no incluye a los oficiales encargados cuando hay puestos vacantes. La representación de la mujer es del 25% para la región de Asia y el Pacífico (6 de 24) y para Europa y la Comunidad de Estados Independientes (5 de 20).

10. Para aumentar la representación de la mujer, varios organismos han adoptado iniciativas dirigidas a fomentar la paridad entre los géneros. Entre ellas cabe mencionar la fijación de objetivos y plazos concretos a ese respecto; presentación de informes periódicos a los órganos rectores acerca de la contratación y situación de la mujer; formulación de políticas en materia de género; capacitación; y medidas concretas dirigidas a encontrar candidatas adecuadas a través de una difusión de las candidaturas especialmente orientada a las mujeres en los Estados Miembros, organizaciones profesionales y misiones de contratación. A continuación se dan algunos ejemplos.

11. El UNICEF se ha marcado como objetivo alcanzar la paridad entre los géneros para el año 2000 en lo referente al número de mujeres en puestos del cuadro orgánico. Para lograr esa paridad, desde ese año se viene aplicando una directriz ejecutiva por la cual el Director Ejecutivo Adjunto examina todas las recomendaciones para cubrir un puesto del cuadro orgánico con un candidato externo. Se ha creado un programa especial para mujeres en puestos directivos. El UNICEF también realiza campañas de contratación de candidatas para puestos del cuadro orgánico de categoría superior e intermedia mediante misiones nacionales y regionales en los países en desarrollo e intenta garantizar el equilibrio entre los géneros cuando presenta nombres para su inclusión en la lista de candidatos para cubrir las vacantes que se vayan produciendo. Desde 2001 se viene aplicando un programa especial para establecer una reserva de jóvenes de talento, orientado especialmente a las mujeres. En lo referente a las políticas favorables a la familia y a la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, hay medidas que favorecen la contratación de cónyuges, así como políticas sobre licencia por maternidad y paternidad, licencia por adopción y otros arreglos laborales.

12. En su política sobre equilibrio de género entre el personal directivo para el período 2003-2006 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) reafirma el compromiso de alcanzar el equilibrio entre los géneros y se fija el objetivo de lograr la paridad a todos los niveles del cuadro orgánico para 2010. Entre las medidas especiales dirigidas a alcanzar ese objetivo cabe mencionar el objetivo de establecer un índice de contratación de 3 mujeres por cada 2 hombres. En los casos en que el nivel de calificaciones y experiencia sea esencialmente el mismo, se ha de dar preferencia a las mujeres. Todos los órganos del PNUD con poder de decisión han de alcanzar la paridad entre los géneros. Además, se abordan cuestiones relacionadas con el entorno laboral y la conciliación entre la vida familiar y la profesional. Los administradores superiores tendrán la responsabilidad de aplicar esa política en materia de género.

13. En su política sobre género para el período 2003-2007, el PMA estableció varias metas para la contratación de personal y adoptó medidas respecto de la dotación de personal, con miras a aumentar el porcentaje de mujeres en diversas categorías. Al menos el 50% del personal contratado (funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional, funcionarios del cuadro orgánico de contratación nacional y personal del cuadro de servicios generales) y el 75% de todos los funcionarios que supervisan la ayuda alimentaria contratados a nivel local han de ser mujeres calificadas.

14. El ACNUR ha puesto en práctica diversas medidas con miras a lograr el objetivo de la paridad entre los géneros en todas las categorías del cuadro orgánico. Entre las políticas actuales figura la reducción de los requisitos de antigüedad para puestos P-3 y categorías superiores hasta que se logre la paridad entre los géneros, así como la conveniencia de que los administradores tengan en cuenta el equilibrio entre los géneros al seleccionar a los candidatos. El ACNUR también se está esforzando por retener a las mujeres, para lo cual ha introducido políticas más flexibles y favorables a la familia, como por ejemplo, disposiciones más favorables en materia de licencia especial sin sueldo y la adscripción o préstamo de funcionarios a otros organismos, así como el ajuste de la duración ordinaria de los nombramientos.

15. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) se ha marcado el objetivo de que para 2005 por lo menos el 35% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores sean mujeres. Para promover

el logro de ese objetivo, la organización realiza una activa campaña de contratación de candidatas calificadas. Últimamente la FAO ha adoptado una política de contratación de cónyuges y ha elaborado un programa de formación y asesoramiento para las mujeres en puestos de dirección y de administración. Se está estudiando la posibilidad de fijar metas obligatorias para los departamentos en combinación con mecanismos de rendición de cuentas por la gestión.

16. La UNESCO elaboró un plan de acción sobre igualdad de oportunidades en el cual se establecían objetivos concretos que se habrían de alcanzar para 2001: 50% a 60% de representación de las mujeres en las categorías P-1 a P-3; 30% a 40% en la categoría P-4; y 20% a 30% en la categoría P-5 y categorías superiores. Hacia abril de 2004, esos objetivos se habían cumplido o sobrepasado. Las mujeres constituían el 58% en las categorías P-1 a P-3; 42% en la P-4; 33% en la categoría P-5 y 22% en la categoría D-1 y categorías superiores. La organización ha adoptado una serie de medidas favorables a la familia, que incluyen la licencia por maternidad; tiempo libre para la lactancia materna; licencia por paternidad; licencia de adopción; licencia parental, licencia por razones familiares; y condiciones de trabajo flexibles. La UNESCO proporciona también servicios de guardería para niños desde 15 meses de edad.

17. La política de la OMS en materia de género es supervisada por un grupo de alto nivel. Para lograr un mejor equilibrio entre los géneros, la organización se ha marcado la meta de que el 50% de los nombramientos para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores correspondan a mujeres. Se trata de un plan de acción amplio, que incorpora un equilibrio geográfico y por género y que se centra en una estimación de las necesidades en materia de recursos humanos; la intensificación de las actividades de difusión; la importancia del desarrollo profesional y la creación de competencias; y la creación de un entorno laboral en que se respete la diversidad.

18. Últimamente la ONUDI ha venido concentrando sus esfuerzos en las estrategias de contratación dirigidas a las mujeres. Los anuncios de vacantes se envían a las asociaciones de mujeres profesionales de todo el mundo, así como a las oficinas exteriores del PNUD en las regiones de Asia y el Pacífico, África y Asia occidental. Las vacantes de carácter técnico específico se envían a los directores de recursos humanos de los organismos especializados que cuentan con un grupo de candidatos con calificaciones técnicas. Desde mediados de 2001, cuando entró en vigor el marco para la gestión de los recursos humanos de la ONUDI, el 45% de los nombramientos ha recaído en mujeres, en comparación con el 25% anterior.

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

19. El análisis que se presenta a continuación se basa en la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores (5.325 funcionarios) así como en el cuadro de servicios generales y otros cuadros, incluidos los cuadros de Servicio Móvil, Servicio de Seguridad y Vigilancia, y Artes y Oficios (8.534 funcionarios) en la Sede de la Secretaría y sobre el terreno con nombramientos de un año o más. El informe anual del Secretario General sobre la composición del personal de la Secretaría contiene más información al respecto (A/59/299).

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

20. Puesto que en su resolución 58/144 la Asamblea General había observado con preocupación que se había avanzado lentamente en la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros en los nombramientos por un año o más en el cuadro orgánico y categorías superiores, el presente informe comenzará con un análisis de la evolución de la representación de la mujer en ese grupo particular. El anexo II da información sobre la distribución por géneros de todo el personal con nombramientos por un año o más, desglosada por departamento u oficina y categoría.

21. El cuadro 1 *infra* muestra una comparación por categorías al 30 de junio de 2003 y al 30 de junio de 2004. A diferencia del año pasado, en que el incremento fue del 0,6%, en el año actual la proporción global de mujeres en esa categoría ha aumentado un 1,7%, pasando del 35,6% al 37,4% (1.990 mujeres de un total de 5.325 funcionarios), con avances apreciables en la mayoría de los niveles, incluidos los puestos superiores, salvo en la categoría P-5. Se trata de los mayores aumentos desde 1998, cuando por primera vez se presentaron datos para esa categoría de funcionarios.

Cuadro 1

Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 2003 y al 30 de junio de 2004

Categoría	30 de junio de 2003			30 de junio de 2004			Diferencia porcentual
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
SGA	32	5	13,5	30	6	16,7	3,2
SsG	35	6	14,6	29	6	17,1	2,5
D-2	88	29	24,8	92	35	27,6	2,8
D-1	225	91	28,8	216	103	32,3	3,5
Subtotal	380	131	25,6	367	150	29,0	3,4
P-5	598	259	30,2	602	271	31,0	0,8
P-4	1 184	544	31,5	1 088	563	34,1	2,6
P-3	1 078	714	39,8	984	698	41,5	1,7
P-2	315	315	50,0	293	303	50,8	0,8
P-1	4	8	66,7	1	5	83,3	16,7
Subtotal	3 179	1 840	36,7	2 968	1 840	38,3	1,6
Total	3 559	1 971	35,6	3 335	1 990	37,4	1,7

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

1. Mujeres en cargos superiores

22. La representación cumulativa de las mujeres en los cargos superiores de categoría D-1 y categorías superiores aumentó un 3,4%, pasando del 25,6% al 29%, lo que representa el incremento más importante de los últimos años. Los mayores

aumentos se registraron en las categorías de secretario general adjunto y D-1. En las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, la representación de las mujeres aumentó, respectivamente, un 3,2% (del 13,5% al 16,7%, o 6 mujeres de un total de 36 funcionarios) y un 2,5% (de 14,6% al 17,1%, o sea 6 mujeres de un total de 35 funcionarios). En la categoría D-2, la representación de las mujeres aumentó en un 2,8%, pasando de 24,8% al 27,6% (35 de un total de 127 funcionarios). Es especialmente notable el incremento del 3,5% registrado en la categoría D-1, de 28,8% al 32,3% (103 mujeres de un total de 319 funcionarios).

2. Mujeres en el cuadro orgánico

23. De la misma forma, se han acelerado las tasas de progreso de la mujer en la mayoría de las categorías del cuadro orgánico. Globalmente, en este cuadro de personal la representación de la mujer aumentó un 1,6%, del 36,7% al 38,3%. Sólo en la categoría P-5 creció la representación de la mujer a un ritmo más moderado del 0,8%, pasando del 30,2% al 31% (271 mujeres de un total de 873 funcionarios).

24. El mayor aumento de la representación de la mujer (con la excepción de la categoría P-1) se registró en la categoría P-4, con un 2,6%, pasando así del 31,5% al 34,1% (563 mujeres de un total de 1.651 funcionarios). En la categoría P-3, la proporción de mujeres se incrementó un 1,7%, del 39,8% al 41,5% (698 mujeres de un total de 1.682 funcionarios). En la categoría P-2, las mujeres representaban el 50,8% (303 mujeres de un total de 596 funcionarios). La categoría P-2 es la única donde se ha logrado una paridad total entre los géneros.

3. Mujeres con nombramientos de un año o más en departamentos u oficinas con 20 o más funcionarios del cuadro orgánico

25. Cinco departamentos u oficinas mencionados en el último informe (A/58/374) han seguido cumpliendo la meta de la paridad entre los géneros al 30 de junio de 2004: el Departamento de Gestión/Oficina del Secretario General Adjunto (56%); la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (52,1%); el Departamento de Información Pública (51,1%); el Departamento de Gestión/Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (50,8%); y la Oficina Ejecutiva del Secretario General (50%).

26. Al igual que en el año anterior, en 22 departamentos u oficinas las mujeres ocupan entre el 30% y el 49% de los puestos. Los mayores incrementos se registraron en el Departamento de Asuntos Políticos, donde la representación de la mujer pasó del 38,5% al 41,4%; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), del 31,2% al 34,7%; el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), del 34,1% al 37,8%; y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, donde pasó del 33,7% al 37%. Sin embargo, en la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la representación de la mujer descendió el 6,5%, del 44,7% al 38,2%.

27. Como el año anterior, en cuatro departamentos u oficinas las mujeres siguen constituyendo menos del 30% del personal: la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (23,7%), el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones (27,5%); la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (16,7%); y la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas en Cuestiones de Seguridad (14,3%).

4. Mujeres de categoría D-1 y categorías superiores en los departamentos u oficinas con 20 o más funcionarios del cuadro orgánico

28. Para nombramientos de un año o más, la proporción de mujeres entre los cargos superiores y responsables de la adopción de decisiones (D-1 y categorías superiores) es del 29%, comparado con el 25,6% hace un año. Al 30 de junio de 2004, el objetivo de la paridad entre los géneros en la categoría D-1 y categorías superiores se había alcanzado o sobrepasado en los seis departamentos u oficinas siguientes (en comparación con tres departamentos u oficinas hace un año): la Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas en Cuestiones de Seguridad (100%); la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (75%); el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias (65%); la Oficina de Asuntos Jurídicos (50%); el Departamento de Gestión/Oficina del Secretario General Adjunto (50%), y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (50%). Dos oficinas en el Departamento de Gestión, la Oficina del Secretario General Adjunto y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos alcanzaron el objetivo del equilibrio de géneros en el cuadro orgánico y las categorías superiores en su conjunto en la categoría D-1 y categorías superiores.

29. En seis departamentos u oficinas las mujeres tienen una representación del 40% o más en los cargos superiores (en comparación con nueve departamentos u oficinas hace un año): el Departamento de Información Pública (47%); la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (47%); la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (44%); la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) (44%); la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General del Departamento de Gestión (43%); y el Departamento de Asuntos de Desarme (40%).

30. En 10 departamentos u oficinas, las funcionarias superiores eran menos del 30% en la categoría D-1 y categorías superiores (en comparación con el 13% hace un año): la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (29%); el Departamento de Asuntos Políticos (29%); la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) (25%); la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) (25%); la UNCTAD (25%); la Comisión Económica para África (CEPA) (20%); el Departamento de Gestión/Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (20%); el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) (20%); la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (15%); y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones (12%).

31. En tres departamentos u oficinas no había mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores (en comparación con sólo dos departamentos u oficinas hace un año): la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas; y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. La Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios tiene actualmente nueve puestos de esas categorías, la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas tiene seis, y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi sólo tiene uno.

32. De los siete departamentos u oficinas que tienen 20 o más funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores, ninguno de ellos ha alcanzado la paridad entre los géneros en esas categorías superiores y directivas. La representación de la mujer en esas categorías es el 34% en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; el 30% en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; el 29% en el Departamento de Asuntos Políticos; el 25% en la UNCTAD; el 20% en el PNUMA; y

el 15% en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. En el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones, las mujeres representan el 12% del personal en la categoría D-1 y categorías superiores.

B. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica

33. El personal que ocupa puestos sujetos a distribución geográfica representa el 47% del mencionado grupo de funcionarios con nombramientos de un año, o sea 2.515 funcionarios de un total de 5.325 del cuadro orgánico y categorías superiores. El anexo II ofrece un panorama general de la situación actual en cuanto a distribución por géneros por departamento u oficina y por categoría, al 30 de junio de 2004, para los puestos sujetos a distribución geográfica.

34. En el cuadro 2 se compara la representación de la mujer por categorías en este tipo de puestos entre el 30 de junio de 2003 y el 30 de junio de 2004. Si bien la representación de la mujer en el grupo de funcionarios con nombramientos de un año o más aumentó el 1,7% en 2003, en esta categoría más restringida de puestos sujetos a distribución geográfica, el aumento del 0,5% fue bastante pequeño, con lo que la representación de la mujer pasó del 41,8% al 42,3% (o sea 1,063 mujeres sobre un total de 2,515 funcionarios). El incremento registrado en 2004 en la categoría sólo representa la mitad del aumento medio anual de aproximadamente el 1% desde 1989.

Cuadro 2

Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2003 y al 30 de junio de 2004

Categoría	30 de junio de 2003			30 de junio de 2004			Diferencia porcentual
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
SGA	19	5	20,8	17	5	22,7	1,9
SsG	13	4	23,5	12	5	29,4	5,9
D-2	53	24	31,2	51	26	33,8	2,6
D-1	137	78	36,3	131	85	39,4	3,1
Subtotal	222	111	33,3	211	121	36,4	+3,1
P-5	312	166	34,7	314	163	34,2	-0,5
P-4	437	259	37,2	424	277	39,5	2,3
P-3	325	312	49,0	330	314	48,8	-0,2
P-2	156	193	55,3	173	188	52,1	-3,2
Subtotal	1 230	930	43,1	1 241	942	43,2	+0,1
Total	1 452	1 041	41,8	1 452	1 063	42,3	-0,5

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

1. Representación de la mujer en las categorías superiores

35. En conjunto, la proporción de mujeres en puestos de categorías superiores (categoría D-1 y categorías superiores) aumentó un 3,1%, pasando del 33,3% al 36,4%. Los mayores aumentos se registraron en la categoría de Subsecretario General, con un aumento del 5,9%, pasando del 23,5% al 29,4% (5 de 17), y en la categoría D-1, con un aumento del 3,1%, pasando del 36,3% al 39,4% (85 de 216). En la categoría de Secretario General Adjunto, la proporción de mujeres aumentó un 1,9%, pasando del 20,8% al 22,7% (cinco de 22). En la categoría D-2 la proporción de mujeres aumentó un 2,6%, pasando del 31,2% al 33,86% (26 de 77).

2. Representación de la mujer en el cuadro orgánico

36. La proporción total de mujeres en puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica aumentó de manera casi imperceptible en un 0,1%, pasando del 43,1% al 43,2%, excepto en la categoría P-4, donde aumentó un 2,3%, pasando del 37,2% al 39,5% (277 mujeres de un total de 701 funcionarios). En el resto de las categorías, la representación de la mujer experimentó un crecimiento negativo: en la categoría P-2 disminuyó un 3,2%, pasando del 55,3% al 52,1% (188 de un total de 361), en la categoría P-3, disminuyó un 0,2%, pasando del 49% al 48,8% (314 de un total de 644), y en la categoría P-5 disminuyó un 0,5%, pasando del 34,7% al 34,2% (163 de un total de 477).

C. Representación de la mujer en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores que requieren conocimientos lingüísticos

37. En el período que se examina, la proporción total de mujeres en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores que requieren conocimientos lingüísticos especiales aumentó un 1,4%, pasando del 40,1% al 41,5% (356 mujeres de un total de 858 funcionarios). Las mujeres ocupan el 44,1% de los puestos de categoría P-5, el 38,1% de los puestos de categoría P-4, el 43% de los puestos de categoría P-3 y el 53,6% de los puestos de categoría P-2. El objetivo de la paridad entre los géneros sólo se ha alcanzado en la categoría P-2. En cuanto a los nombramientos para ocupar puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales, el 63,7% de esos nombramientos correspondió a mujeres (14 mujeres y 8 hombres), comparado con el 55,1% en el año anterior.

D. Representación de la mujer en puestos de proyectos

38. El número total de funcionarios en puestos de proyectos (de la serie 200) asciende a 875. La proporción de mujeres dentro de ese grupo aumentó un 3,2%, pasando del 32,5% al 35,7% (de 270 a 312 mujeres). La proporción de mujeres en la categoría L-7 aumentó un 4,2% respecto del año anterior, pasando del 12,5% al 16,7%, si bien el número total de mujeres siguió siendo el mismo. Mientras que en la categoría L-4 se registró el mayor aumento, de un 7,4%, pasando del 20,3% al 27,7%, en la categoría L-3 se registró un crecimiento negativo del 1,5%, pasando del 42,4% al 40,9%.

E. Funcionarios en misiones de apoyo a la paz del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz

39. Aunque el número total de funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más asignados a operaciones de apoyo a la paz disminuyó de 1.175% a 949, la proporción total de mujeres en ese grupo aumentó un 4,3%, pasando del 23,2% al 27,5% (261 mujeres y 688 hombres). La proporción de mujeres en puestos de categoría D-1 y categorías superiores en operaciones de paz fue del 12% (12 de 97), lo que supuso un aumento del 2% respecto del año anterior. La proporción de mujeres entre los funcionarios con nombramientos inferiores a un año fue del 27,5% (142 de 517).

40. Al 30 de junio de 2004, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz administraba 27 misiones, que incluían misiones de mantenimiento de la paz, políticas y de consolidación de la paz. En tres de las nueve misiones con al menos 20 funcionarios del cuadro orgánico, la proporción de mujeres superaba el 30%: en la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Afganistán (UNAMA), con un 35,7%, la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC), con un 30,8%, y la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea (MINUEE), con un 30,3%. En otras cuatro misiones la proporción de mujeres superaba el 25%: la Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona (UNAMSIL), con un 27,1%, la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK), con un 26,7%, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Timor Oriental (UNMISSET), con un 26,6%, y la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia (UNOMIG), con un 27,3%.

41. Dos mujeres nombradas Representantes Especiales por el Secretario General estaban al frente de la UNOMIG y la Operación de las Naciones Unidas en Burundi (ONUB). Otras tres mujeres ocupaban el puesto de Representante Especial Adjunto del Secretario General en la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA), la UNAMA y la UNOMIG.

42. En la actualidad, hay nueve puestos de categoría P-4 o P-5 de asesores en cuestiones de género a jornada completa en operaciones de mantenimiento de la paz, a saber, en la UNAMA, la ONUB, la Misión de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (MINUCI), la MONUC, la UNMIK, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), la Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL), la UNAMSIL y la UNMISSET.

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

43. En el apartado c) del párrafo 6 de su resolución 58/144, la Asamblea General pidió al Secretario General que vigilara de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas a fin de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas represente, por lo menos, el 50% de todos los nombramientos y ascensos hasta que se alcance el objetivo de la paridad entre los géneros.

1. Nombramientos

44. En el período sobre el que se informa, de todos los nombramientos de un año o más realizados en la Secretaría en todas las categorías, un 37,2% correspondió a mujeres (191 de 514), con inclusión de los nombramientos correspondientes a las misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, un porcentaje que es inferior al objetivo del 50% marcado por la Asamblea General, excepto en la categoría P-2. Así pues, seguirá siendo difícil lograr la paridad entre los géneros, ya que la contratación de mujeres llega apenas al nivel de reemplazo y el porcentaje de mujeres contratadas está incluso un poco por debajo del porcentaje de mujeres que trabajan en la Organización (37,4%). Para lograr el objetivo de la paridad entre los géneros, los departamentos y oficinas deberán aumentar el porcentaje de nombramientos de mujeres hasta el 50%, como mínimo, en todas las categorías.

45. Más específicamente, el 25,8% de todos los nombramientos en la categoría D-1 y categorías superiores y el 38,8% de todos los nombramientos en las categorías P-1 a P-5 correspondieron a mujeres. De los siete nombramientos en la categoría de Secretario General Adjunto (14,3%), uno correspondió a una mujer: la Representante Especial del Secretario General en la ONU¹ En la categoría de Subsecretario General, dos de los seis nombramientos correspondieron a mujeres (33%): la Subsecretaria General de Actividades de Apoyo a las Misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión² Cinco de los 24 nombramientos en la categoría D-2 (20,8%) y nueve de los 29 nombramientos en la categoría D-1 (31%) correspondieron a mujeres. En las categorías P-5 y P-4, las mujeres se repartieron el 14,5% (ocho de 55) y el 32,7% (36 de 110) de los nombramientos, respectivamente. En las categorías P-3 y P-2, los porcentajes de nombramientos correspondientes a mujeres fueron del 41,9% (75 de 179) y el 52,9% (55 de 104), respectivamente. El objetivo de la paridad entre los géneros en el nombramiento de funcionarios del cuadro orgánico sólo se alcanzó y se superó en la categoría P-2, donde el 52,9% de los nombramientos correspondió a mujeres.

2. Contratación sobre la base de los concursos nacionales

46. El 49,3% de los funcionarios contratados sobre la base de concursos nacionales fueron mujeres (35 mujeres y 36 hombres), comparado con el 62,3% el año anterior. En la ronda de exámenes de 2003, el 41% de los candidatos (5.714 de 13.994), el 42% de los convocados a examen (1.643 de 3.911) y el 42% de los incluidos en la lista de aprobados (72 de 172) eran mujeres. En cuanto al desglose por grupos ocupacionales, 23 de 34 de los candidatos aprobados en asuntos jurídicos eran mujeres. No obstante, sólo cinco de los 37 candidatos aprobados en tecnología de la información y 18 de los 48 candidatos aprobados en economía eran mujeres, lo que demuestra que es necesario atraer a más mujeres en esas esferas.

3. Ascensos y traslados

47. Aunque el mandato de la Asamblea General de lograr la paridad entre los géneros no se ha cumplido, se ha avanzado más en materia de ascensos y traslados que en nombramientos.

48. En el período sobre el que se informa, el 45,9% de los ascensos en las categorías P-1 a D-2 correspondió a mujeres, a saber, 146 de 318 ascensos. En las

categorías D-2 y D-1, las mujeres recibieron el 55,6% (5 de 9) y el 38,9% (14 de 36) de los ascensos, respectivamente. En el cuadro orgánico, la proporción de ascensos correspondientes a mujeres fue del 45,6% (127 de 273). En las categorías P-4 y P-3, las mujeres recibieron el 51,4% de los ascensos (54 de 105 en la categoría P-4 y 36 de 70 en la categoría P-3). El objetivo de la paridad entre los géneros se alcanzó y se superó en la categoría D-2 y en las categorías P-4 y P-3. Con el fin de acelerar el proceso para alcanzar la paridad entre los géneros, el porcentaje de ascensos de mujeres deberá superar el 50% en todas las categorías.

49. De los 122 traslados laterales de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, 58 correspondieron a mujeres, lo que equivale al 47,5%. No se produjo el traslado lateral de ninguna mujer de la categoría D-1. El 40% de los traslados laterales en la categoría P-5 (6 de 15), el 48,1% en la categoría P-4 (13 de 27), el 42,9% en la categoría P-3 (18 de 42) y el 61,8% en la categoría P-2 (21 de 34) correspondieron a mujeres.

4. Separación del servicio

50. Un total de 783 funcionarios del cuadro orgánico o categorías superiores con nombramientos de un año o más dejaron la Organización debido a rescisión del contrato por mutuo acuerdo, fallecimiento, expiración del nombramiento, traslado interinstitucional o entre organizaciones, dimisión, jubilación al cumplir 60 años o más, o terminación del contrato por motivos de salud. El 59% de todas las separaciones se debió a la expiración del nombramiento y el 19% a jubilaciones. El mayor número de separaciones se produjo entre los funcionarios de las misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, con 418 separaciones (53,3% del total).

51. Las mujeres constituyeron el 26,2% de todas las separaciones (205 de 783) y el 13% de las separaciones en la categoría D-1 y categorías superiores. Las mujeres que dejaron la Organización constituyeron el 53% de todos los traslados interinstitucionales o entre organizaciones (10 de 19), el 39% de las dimisiones (37 de 94), el 25% de las jubilaciones (37 de 148), el 24% de las separaciones debido a la expiración del nombramiento (108 de 459), el 20% de las rescisiones de contrato por mutuo acuerdo (11 de 56) y el 33% de los fallecimientos (2 de 6). En las misiones sobre el terreno, el 23% de las separaciones por expiración del nombramiento (84 de 359) correspondieron a mujeres.

52. Con vistas a mejorar la retención de las mujeres, se debería realizar un análisis más detallado de las entrevistas de fin de servicio a fin de conocer mejor las causas de los traslados interinstitucionales o entre organizaciones, las dimisiones y las rescisiones por mutuo acuerdo entre ese grupo de funcionarios. El grupo de mujeres que se separan del servicio debido a la expiración del nombramiento, principalmente en las misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, también podría ser una fuente importante para la contratación de mujeres calificadas a fin de aumentar la representación de las mujeres en la Organización en general y en ese Departamento en particular. Por otro lado, la realización de un análisis diacrónico de tendencias de las separaciones en cada una de las categorías podría revelar pautas que no son perceptibles en un examen anual.

5. Tasas de disminución natural (2004-2008)

53. En su resolución 58/144, la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara un informe sobre las tasas de disminución natural desglosadas por géneros en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías. En el momento de preparar el presente informe, no se disponía de información sobre las tasas de disminución natural para algunas de las categorías del cuadro orgánico. En el próximo informe sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas se presentará un análisis más detallado de la disminución natural. A los efectos del presente informe, se han utilizado las tasas de jubilación como el mejor elemento de información disponible para predecir la disminución natural.

54. Según las previsiones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre las tasas de disminución natural o jubilación, que figuran en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/59/299), en el período comprendido entre 2004 y 2008 alcanzarán la edad de jubilación obligatoria 1.689 funcionarios, lo que equivale al 14,6% de la plantilla actual. Cada año, se jubilarán en promedio 338 funcionarios, desde un mínimo de 204 en 2004 a un máximo de 429 en 2008. Durante ese mismo período, se jubilarán 149 directores, lo que constituirá el 8,8% de todas las jubilaciones. En total se jubilarán 548 funcionarios del cuadro orgánico (32,4%) y 992 funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos (58,7%).

55. Aunque en el período comprendido entre 2004 y 2008 se jubilarán más mujeres que hombres (867 mujeres y 822 hombres), en el cuadro orgánico y categorías superiores casi dos terceras partes de los jubilados serán hombres (64,8% de hombres en las categorías de P-2 a D-2). Esas jubilaciones ofrecerán una oportunidad importante para mejorar sustancialmente la distribución geográfica y entre los géneros.

56. Más específicamente, las mayores posibilidades de alcanzar la paridad entre los géneros se darán en las categorías de P-5 a D-2. Por ejemplo, el 29,1% de la plantilla actual en la categoría P-5 deberá ser reemplazada, y en las categorías D-2 y D-1 el porcentaje es aún superior, un 38,5%. Las tasas de jubilación en esas categorías serán importantes, por ejemplo, en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el Departamento de Asuntos Políticos y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), donde la disminución natural en el cuadro orgánico y categorías superiores será de más del 15% de la plantilla actual. En la mayoría del resto de los departamentos, se prevé que las tasas de disminución natural en esas categorías se situarán entre el 5 y el 15% de la plantilla actual. Entrarían en ese grupo los siguientes departamentos: el Departamento de Asuntos de Desarme, el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, la Oficina de la Secretaria General Adjunta del Departamento de Gestión, la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, el Departamento de Información Pública, la Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), la Oficina de las

Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas, la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para Europa (CEPE) y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP).

G. Distribución por géneros en el Servicio Móvil

57. Las mujeres representan el 23,4% de la plantilla del Servicio Móvil (325 de 1.387), un poco más que el año anterior. Sólo hay una mujer, de un total de 90 funcionarios, en las categorías FS-6 y FS-7. Las mujeres en este grupo de personal ocupan principalmente puestos de categorías inferiores, como los de las categorías FS-2 y FS-3 donde representan el 43,2 y el 34,7%, respectivamente.

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

58. Las mujeres siguen constituyendo la mayor parte del personal del cuadro de servicios generales, con un 62% al 30 de junio de 2004 (4.191 mujeres de un total de 6.751 funcionarios). En la actualidad, está suspendida la contratación de nuevos funcionarios en esta categoría, de conformidad con la resolución 58/270 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2003. El 55% de los funcionarios contratados antes de la suspensión eran mujeres (43 de 74). En cuanto a los ascensos en el cuadro de servicios generales, el 55,9% benefició a mujeres (382 de 683). Por lo que respecta a los traslados laterales, las mujeres representaron el 70,3% (102 de 145). En cuanto a separaciones del servicio, las mujeres representaron el 60,8% de todas las separaciones (284 de 467), lo que corresponde al porcentaje general de mujeres en ese cuadro.

59. En el cuadro del Servicio de Seguridad y Vigilancia y el cuadro de artes y oficios, la representación de la mujer sigue siendo extremadamente baja, con sólo un 11,6% (26 mujeres de 224 funcionarios) y un 3,5% (6 mujeres de 172) respectivamente.

IV. Tendencias y proyecciones del mejoramiento de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores

60. En la presente sección se ofrece un panorama general de las tendencias y proyecciones de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores entre los funcionarios con nombramientos de un año o más y, por separado, entre los funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica. Tras incorporar los datos del presente año, las tendencias de la representación de la mujer por categorías confirman las que figuran en el último informe del Secretario General (A/58/374, párrs. 32 a 42). A título ilustrativo y asumiendo que se mantenga una tendencia lineal en los datos disponibles, se han hecho proyecciones por departamento y oficina sobre la fecha en que se alcanzará la paridad entre los géneros³. Todas las proyecciones de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica se calcularon sobre la base de

las tendencias observadas en el período comprendido entre el 30 de junio de 1994 y el 31 de marzo de 2004. Dado que para el grupo más amplio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más sólo se dispone de información a partir de 1998, las proyecciones de la representación de la mujer en ese grupo se calcularon sobre la base de los datos correspondientes al período de seis años comprendido entre el 30 de junio de 1998 y el 31 de marzo de 2004⁴. La información sobre las tendencias estadísticas y las proyecciones hipotéticas por categoría y departamento tiene por objeto facilitar a las delegaciones y a la Secretaría la evaluación del progreso y las dificultades en el logro del objetivo de la paridad entre los géneros en la Secretaría.

A. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 1998-2004

61. Durante ese período de seis años, la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en puestos con un nombramiento de un año o más creció a un ritmo preocupantemente lento, con una tasa media anual del 0,4% (véase el cuadro 3).

Cuadro 3

Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 30 de junio de 1998 a 31 de marzo de 2004 (porcentaje)

Categoría	30 de junio de 1988	30 de junio de 1999	30 de junio de 2000	30 de junio de 2001 ⁵	30 de junio de 2002	30 de junio de 2003	31 de marzo de 2004	Variación acumulativa 1998-2004	Variación anual media
SGA	11.1	9.4	6.5	11.8	10.5	13.9	13.9	+2.8	0.5
SsG	13.0	14.3	11.5	10.8	12.5	15.0	18.4	+5.4	0.9
D-2	18.8	21.6	20.8	17.9	21.6	24.6	29.7	+10.9	1.8
D-1	23.7	28.1	29.3	30.1	28.7	28.9	31.8	+8.0	1.3
P-5	29.3	30.0	32.6	29.5	29.3	30.1	31.2	+1.9	0.3
P-4	32.3	33.7	33.5	31.4	31.4	31.5	32.7	+0.4	Negativo
P-3	39.4	39.5	40.2	36.9	38.0	39.9	41.8	+2.3	0.4
P-2	45.4	48.2	50.1	48.0	48.7	50.1	50.5	+5.0	0.8
P-1	64.3	77.8	50.0	60.6	63.2	63.6	83.3	+19.0	3.2
Total	34.6	35.8	36.5	34.6	34.9	35.7	37.1	+2.5	0.4

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

62. El crecimiento acumulativo fue del 2,5%, de un 34,6% en 1998 (1.141 de 4.164) a un 37,1% en 2004 (2.024 de 5.458). Asumiendo que las tendencias observadas continúen al mismo nivel, el objetivo de alcanzar un 50% de mujeres con nombramientos de uno o más años seguirá sin cumplirse (véase el apartado a) del anexo IV). En otras categorías, como la categoría P-5, el cumplimiento del objetivo

de la paridad entre los géneros aún llevará decenios; en la categoría P-4 la tendencia es al estancamiento (0,4% de crecimiento).

63. En comparación con el crecimiento acumulativo (2,5% en el período comprendido entre junio de 1998 y marzo de 2004), en el cuadro 3 se puede observar que el aumento de la representación de la mujer fue mayor en las categorías superiores de Secretario General Adjunto, Subsecretario General, D-2 y D-1 (2,8% en la categoría de Secretario General Adjunto, 5,4% en la de Subsecretario General, 10,9% en la de D-2 y 8,1% en la de D-1). Pese a ello, las proyecciones hipotéticas indican que, de mantenerse esas tasas, la paridad entre los géneros se podría alcanzar en un plazo de entre 17 y 21 años sólo en las categorías D-1 y D-2. Aunque no es del todo satisfactoria, la representación de la mujer en las categorías superiores es más controlable ya que el número de puestos de esas categorías es relativamente pequeño y la contratación de una o dos funcionarias para uno de ellos afecta mucho al porcentaje total.

64. En el cuadro orgánico, donde se concentran la mayoría de los puestos (véase el apartado b) del anexo IV), a excepción de la categoría P-2 en la que se ha alcanzado la paridad entre los géneros (50,8%), asumiendo la continuación de las tendencias las proyecciones hipotéticas son menos alentadoras. La representación de la mujer muestra un crecimiento de sólo el 0,4% en la categoría P-4 y del 1,9% en la categoría P-5. Asumiendo que continúen las tendencias observadas y que el resto de las variables se mantenga constante, la paridad entre los géneros no se podría alcanzar en la categoría P-4 ya que, a la tasa actual, el número total de mujeres que llegarían a esta categoría sería apenas suficiente para mantener al nivel de reemplazo. En la categoría P-3, que es el grupo más numeroso (31,5% de todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores) la representación de las mujeres aumentó acumulativamente un 2,3% en el período comprendido entre 1998 y 2004. Esa tasa es insuficiente, especialmente a la luz del gran número de funcionarios a que afecta.

65. El análisis de las tendencias y las proyecciones hipotéticas por departamento y oficina confirma las tendencias observadas en la representación de las mujeres por categoría (véase el anexo V). Entre 1998 y 2004, se alcanzó el objetivo de la paridad entre los géneros en ocho departamentos y oficinas de un total de 38. Esos departamentos y oficinas representaban solamente el 9% (518 de 5.449 puestos) del total de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más.

66. Suponiendo que continúen las tendencias observadas, otros 11 departamentos y oficinas alcanzarían el objetivo de la paridad entre los géneros para 2013, lo que representaría el 26% (1.418 de 5.459 puestos) del total de funcionarios del cuadro orgánico. Otros nueve departamentos y oficinas cumplirían ese objetivo para 2093, lo que representaría el 34% (1.876 de 5.449 puestos). Si a esas proyecciones hipotéticas se añade el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el personal administrado por la Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones de ese Departamento, el objetivo de la paridad entre los géneros se vuelve aún más inalcanzable.

67. Al nivel actual de reemplazo de mujeres, dos departamentos y oficinas, que representan el 3% (162 de 5.449 puestos) de todo el cuadro orgánico y categorías superiores, seguirán teniendo un desequilibrio entre los géneros a no ser que intensifiquen y reorienten sus esfuerzos a fin de invertir la tendencia actual y avanzar hacia la consecución del objetivo de la paridad. Además, cinco departamentos y oficinas, que representan el 2% (85 de 5.449 puestos) del total de funcionarios, tienen una plantilla demasiado pequeña o los datos son insuficientes para poder realizar proyecciones.

1. Nombramientos

68. En los últimos años, la Asamblea General ha pedido periódicamente al Secretario General que vigile de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas a fin de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas represente, por lo menos, el 50% de todos los nombramientos y ascensos hasta que se alcance el objetivo de la paridad entre los géneros.

69. El examen de las tendencias observadas en el período comprendido entre el 1º de julio de 1998 y el 30 de junio de 2004 muestra que, en el cuadro orgánico y categorías superiores la proporción de nombramientos de mujeres ha oscilado entre el 33,2% y el 40,7% (véase el cuadro 4). No obstante, tras un dramático descenso de más del 7% entre julio de 2001 y junio de 2002, se ha recuperado la tendencia al alza, lo que indica que, mediante un esfuerzo sistemático e intensificado, la decidida aplicación de esa política puede traer consigo la necesaria mejora continuada de las tendencias. Habrá que estudiar las razones de ese drástico descenso.

Cuadro 4

Porcentaje de mujeres nombradas para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas (1º de julio de 1998 a 30 de junio de 2004)

	SGA	SsG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	Variación respecto del año anterior
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	-7,5
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

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos,

2. Ascensos

70. El análisis de los ascensos de mujeres con nombramientos de un año o más en el cuadro orgánico y categorías superiores en el período comprendido entre el 1º de julio de 1998 y el 30 de junio de 2004 indica que las oscilaciones no superaron el 5%, entre el 47,1% en junio de 2001 y el 42,3% en junio de 2003 (véase el cuadro 5). La cota del 47,1% demuestra que el objetivo es claramente alcanzable mediante una adhesión más sistemática a la política de paridad de género,

Cuadro 5
**Porcentaje de mujeres ascendidas a puestos del cuadro orgánico
 y categorías superiores (1° de julio de 1998 a 30 de junio de 2004)**

	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	Variación respecto del año anterior
Julio de 1998 a junio de 1999	53.8	43.2	46.0	47.3	64.3	45.5	–
Julio de 1999 a junio de 2000	32.3	36.4	41.3	50.9	75.0	43.1	-2.4
Julio de 2000 a junio de 2001	35.1	39.2	51.3	53.8	100.0	47.1	+4.0
Julio de 2001 a junio de 2002	44.0	45.6	40.2	44.4	59.1	43.7	-3.4
Julio de 2002 a junio de 2003	33.3	40.7	37.6	56.1	–	42.3	-1.4
Julio de 2003 a junio de 2004	38.9	39.8	51.4	51.4	11.1	45.7	+3.4

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

B. Tendencias y proyecciones de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en puestos sujetos a distribución geográfica, del 30 de junio de 1994 al 31 de marzo de 2004

71. Durante los 10 últimos años, la representación de la mujer en este grupo aumentó como promedio un 1% anual, pasando del 32,6% (830 puestos de un total de 2.550) en 1994 al 42,5% (1.441 puestos de 2.506) en 2004. Si se adopta una proyección lineal de la tendencia observada, la paridad entre los géneros se alcanzaría en el año 2012 (es decir, dentro de ocho años).

72. Los mayores incrementos se registraron en los puestos de categoría superior, incluidos los de Secretario General Adjunto y de Subsecretario General y puestos de las categorías D-2 y D-1, donde la representación de la mujer aumentó, respectivamente, un 11,2%, un 20,2%, un 15,5% y un 23,1% (véase el cuadro 6).

73. En el cuadro orgánico los resultados son más modestos: en el nivel P-5, la representación de la mujer aumentó un 10,5% y en el nivel P-4, un 5,2%, mientras que en los niveles P-3 y P-2, los aumentos fueron del 10,8% y del 7,3%, respectivamente. En estos dos últimos niveles se ha alcanzado el objetivo de la paridad entre los géneros, con un 50,1% y un 52,8%. Sin embargo, estos aumentos todavía no se han traducido en un incremento de la representación de la mujer en los niveles P-4 y superior. En el nivel P-4, en particular, la tendencia apunta al aumento más reducido a todos los niveles de la representación de la mujer en los últimos 10 años. Esto sugiere la existencia de un “techo virtual” a este nivel, que impide a las mujeres calificadas pasar del grado P-3 a puestos de las categorías P-4 y P-5. Es necesario examinar con más detalle este aspecto, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Cuadro 6
Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en puestos sujetos a distribución geográfica, 1994-2004

(Porcentaje)

Categoría	30 de junio de 1994	30 de junio de 1995	30 de junio de 1996	30 de junio de 1997	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	31 de marzo de 2004	Variación en puntos porcentuales 1994-2004	Variación anual media durante el período
SGA	10,5	10	4,8	5,5	8,3	8,7	9,1	17,4	16,7	20,8	21,7	+11,2	1,1
SsG	11,1	14,3	6,7	14	20	17,6	20	23,5	23,5	23,5	31,3	+20,2	2,0
D-2	18,7	19,4	19,7	19	22	23,2	25,7	23,3	29,4	31,2	34,2	+15,5	1,6
D-1	14,7	17,2	19,3	22	29	34,3	35,8	38,3	37,8	36,3	37,8	+23,1	2,3
P-5	24,5	28,3	27,8	33	31	31,6	33,1	32,3	32,5	34,7	35,0	+10,5	1,1
P-4	33,8	33,7	34,9	34,4	36	36,6	37,3	38,7	38,3	37,2	39,0	+5,2	0,5
P-3	39,3	39,7	40,6	42,4	42	44,3	44,7	45,2	46,9	49,1	50,1	+10,8	1,0
P-2	45,5	47,6	49,7	48	47	47,5	48,8	52,1	54,2	55,3	52,8	+7,3	0,7
P-1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	32,5	34,1	35,1	36,6	37	38,1	39,2	40,2	41	41,8	42,5	+10,0	+1,0

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

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

A. Planificación y supervisión de recursos humanos

74. Los planes de acción en materia de recursos humanos son un instrumento importante para proceder al seguimiento de los objetivos bienales en ámbitos fundamentales de los recursos humanos, como la paridad entre los géneros. Un total de 26 departamentos y oficinas participan en el ciclo actual correspondiente al período 2003-2004. Los jefes de departamento deben rendir cuentas al Secretario General sobre el cumplimiento de los objetivos establecidos para sus respectivos departamentos. En la actualidad se utilizan dos indicadores de la representación de la mujer: mantener la paridad entre los géneros o aumentar la representación femenina para conseguirla, y seleccionar a candidatas en el 50% por lo menos de los casos, teniendo en cuenta los requisitos del Artículo 101.3 de la Carta de las Naciones Unidas y las decisiones pertinentes de los órganos legislativos.

75. En 2003, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos amplió sus actividades de seguimiento incluyendo en ellas misiones sobre el terreno respecto de una gran variedad de cuestiones relativas a la gestión de recursos humanos. Estas misiones han sido útiles para sensibilizar a las misiones y departamentos encargados del mantenimiento y la consolidación de la paz en aspectos de la responsabilidad corporativa, incluidas las cuestiones de género. Con objeto de aumentar la capacidad de seguimiento y planificación de recursos humanos de los departamentos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está creando un sitio Web que facilitará a los directores de programas y a los profesionales de los recursos humanos el acceso electrónico a la información necesaria para la adopción de decisiones; en el sitio Web se publicarán informes estadísticos interactivos y actualizados.

B. Sistema de selección del personal

76. En su resolución 58/144, la Asamblea General alentó firmemente a los jefes de departamentos y oficinas a que siguieran escogiendo candidatas cuando sus calificaciones fueran iguales o superiores a las de los candidatos, y alentaron efectivamente a los administradores a que alcanzaran las metas fijadas para el aumento de la representación de la mujer y vigilaran y evaluaran el grado en que las habían alcanzado. Antes de la introducción del actual sistema de selección del personal⁶, las medidas especiales para la consecución de la paridad entre los géneros, establecidas en la instrucción administrativa ST/AI/1999/9, constituían uno de los principales medios de llevar a la práctica ese principio, orientando a los directores de programas y a los órganos de nombramientos y ascensos en la adopción de decisiones en materia de selección. Con el nuevo sistema de dotación de personal, al haberse transferido a los jefes de departamento la responsabilidad y la rendición de cuentas de acuerdo con los planes de acción relativos a los recursos humanos, ahora es preciso adaptar estas medidas especiales al nuevo sistema y promulgarlas.

77. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer participa en calidad de asesor en las deliberaciones de los órganos centrales de examen, a fin de que las decisiones en materia de selección tengan en cuenta los objetivos de género, según el mandato de la Asamblea General. Cuando hay motivos para pensar que el funcionario responsable del programa no ha evaluado adecuadamente a las candidatas, el órgano central de examen devuelve el caso al departamento o a la oficina con la petición de una aclaración o de una evaluación más detallada y, en algunos casos, con la recomendación de que se entreviste a candidatas cualificadas y, en caso de que cumplan los criterios de evaluación, se las incluya en la lista de candidatos recomendados.

78. Según el nuevo sistema de selección de personal, los candidatos que figuran en una lista aprobada por un órgano central de examen, que no sean el candidato seleccionado para un puesto específico, se incluyen en una lista de espera de candidatos preseleccionados para vacantes de funciones similares. En un plazo de un año desde su inclusión en esta lista, se podrá ofrecer a los candidatos puestos de su nivel en el mismo grupo de actividades sin pasar por el órgano central de examen. Con este grupo de candidatas precalificadas y disponibles con rapidez, y sin necesidad de volver al órgano central de examen para que se les asigne a puestos a medida que queden libres, los departamentos deberían poder avanzar con más diligencia hacia el objetivo de la paridad entre los géneros.

C. Los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos

79. La Asamblea General, en su resolución 58/144, acogió con beneplácito el compromiso del Secretario General de integrar mejor a los encargados de las cuestiones de la mujer de los departamentos en el nuevo sistema de dotación de personal (apartado i) del párrafo 5) y alentó las consultas de los jefes de departamentos y oficinas con los encargados de las cuestiones de la mujer durante el proceso de selección (apartado e) del párrafo 6). Dada la delegación de autoridad a los directores de programas según el sistema actual, la función de seguimiento y asesoramiento de los encargados de las cuestiones de la mujer, definida en el boletín del Secretario General ST/SGB/1999/19, ha quedado limitada y carece de claridad. Por lo tanto, es preciso ajustar el mandato de los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos para que puedan

establecer y supervisar con eficacia los objetivos del departamento en cuestiones de género, asesorar en la selección de candidatas, contribuir a la elaboración y el seguimiento de los planes de acción en materia de recursos humanos, y proceder al seguimiento de la aplicación de las políticas laborales y personales.

80. En vista de lo anterior, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer ha seguido colaborando con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para atribuir nuevos mandatos a los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos, que ya están en una etapa avanzada. Además, la Oficina de la Asesora Especial seguirá colaborando con los departamentos sustantivos a fin de designar a encargados de cuestiones de la mujer de una categoría suficientemente alta, como se pedía en el apartado e) del párrafo 5 de la resolución 58/144. Actualmente hay 60 encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos y sus suplentes, de categorías que van de G-6 hasta D-1, situándose la mayoría en las categorías P-3 y P-4.

D. Política sobre acoso sexual

81. En el apartado h) del párrafo 6 de su resolución 57/180, de 18 de diciembre de 2002, la Asamblea General pidió al Secretario General que continuara su labor para que se hiciera aún más estricta la política contra el acoso, incluido el acoso sexual, entre otras cosas asegurando el pleno cumplimiento de las directrices dictadas a este respecto para su aplicación en la Sede y fuera de ella, incluso en las operaciones de mantenimiento de la paz y pidió además que se publicara prontamente la directriz sobre el acoso sexual preparada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, así como las directrices de fácil consulta sobre el acoso sexual, que habían de preparar para el sistema de las Naciones Unidas la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y el grupo de trabajo interinstitucional. En el apartado i) del párrafo 6 de su resolución 58/144, la Asamblea pidió al Secretario General que siguiera procurando hacer aún más estricta la política contra el acoso, incluido el acoso sexual, asegurando el pleno cumplimiento de las directrices para su aplicación en la Sede y sobre el terreno.

82. El Secretario General comparte plenamente las opiniones de la Asamblea General en cuanto a la creación, en el sistema de las Naciones Unidas, de un entorno laboral exento de acosos, en particular de acosos sexuales, y sigue estando firmemente dispuesto a aplicar una política de tolerancia cero a este respecto.

83. Para contribuir a estos esfuerzos, la Oficina de la Asesora Especial colaboró con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en la elaboración y publicación de una directriz sobre acoso sexual en las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno de las Naciones Unidas, destinada a los miembros de contingentes militares nacionales, los observadores militares y los funcionarios de policía civil. Basándose en esa directriz del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficina de la Asesora Especial ha elaborado proyectos de directrices sobre acoso sexual destinadas a todo el personal de la Secretaría y seguirá colaborando con los departamentos y oficinas competentes, en particular la Oficina Ejecutiva del Secretario General, el Departamento de Gestión y su Oficina de Gestión de Recursos Humanos, con miras a su promulgación. Al mismo tiempo, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está preparando una revisión de las políticas y procedimientos aplicables en caso de acoso, incluido el acoso

sexual, y está celebrando consultas sobre la materia con otras oficinas y representantes del personal.

E. Políticas laborales y personales

1. Empleo del cónyuge

84. La cuestión del empleo del cónyuge sigue siendo problemática y preocupante, especialmente para las mujeres, pero también cada vez más para los hombres, y tiene graves consecuencias para la movilidad, retención y contratación del personal. Las medidas adoptadas en la Secretaría para mejorar la situación comprenden la prestación de apoyo a los cónyuges y la creación de redes de autoayuda en numerosos lugares de destino, mayor uso de redes de empleo como partnerjob.com, y la organización de sesiones informativas sobre aspectos pertinentes del mercado laboral.

85. En 2004, las Naciones Unidas se unieron a partnerjob.com, organización autofinanciada sin fines lucrativos cuyo objetivo es facilitar la movilidad de los empleados de sus miembros ayudando a encontrar puestos de trabajo para sus cónyuges. Partnerjob.com facilita a las organizaciones miembros una base de datos, accesible en Internet, con las vacantes ofrecidas por los miembros y otras organizaciones autorizadas y los currículum vitae de cónyuges o parejas de empleados. En junio de 2004, había registrados 305 cónyuges o parejas de miembros del personal de las Naciones Unidas, lo que hacía de la Secretaría de las Naciones Unidas el segundo mayor usuario de la base de datos. No obstante, solamente 44 cónyuges habían insertado su currículum vitae en el sitio web.

2. Arreglos de trabajo flexible

86. La Secretaría introdujo arreglos de trabajo flexible al 1º de febrero de 2003, tras un período de prueba de seis meses⁷. Existen las opciones siguientes, a discreción del director de programas: horarios de trabajo escalonados, horarios comprimidos (diez días laborables en nueve), pausas programadas para actividades didácticas externas y teletrabajo.

87. A junio de 2004, todos los departamentos y oficinas, excepto dos, habían aplicado alguna forma de trabajo flexible. Un total de 2.410 funcionarios de toda la Secretaría participan en los acuerdos⁸. Los horarios de trabajo escalonados (83,4%) y los horarios comprimidos (14,6%) son las dos opciones más utilizadas. El teletrabajo y las pausas programadas para actividades didácticas externas sólo representan el 1,6% y el 0,4% del uso general, respectivamente. El desglose por categorías es el siguiente: servicios generales y categorías afines (58,5%), cuadro orgánico (39,4%) y nivel de director o superior (2,1%). Las mujeres constituyen el 55,1% de los usuarios y son la mayoría de los usuarios en cada opción⁹. No obstante, es de destacar que en el nivel D-1, donde el uso general es de sólo el 2,1%, la mayoría de los usuarios son hombres (64,7%).

3. Licencia de paternidad

88. En su 58º período de sesiones, la Comisión de Administración Pública Internacional decidió que se deberían conceder hasta cuatro semanas de licencia de paternidad pagada al personal de la Sede que trabaje en lugares de destino con su familia, y hasta ocho semanas al personal cuya familia no se encuentre en el lugar de destino.

F. Formación del personal: capacitación sobre sensibilización a las cuestiones de género

89. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ofrece programas adaptados que tratan de los problemas de la diversidad y el género en el lugar de trabajo. En otoño de 2003 se impartió a todo el personal del Servicio de Seguridad y Vigilancia de la Sede de las Naciones Unidas un programa de formación del personal sobre la diversidad, que incluyó un módulo sobre cuestiones de género; este programa ha sido revisado a fin de que pueda impartirse a los departamentos y oficinas que lo soliciten. Durante el período a que se refiere el informe, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi organizó dos seminarios sobre el modo de alcanzar el equilibrio profesional y personal y sobre cómo evitar el agotamiento y desarrollar la inteligencia emocional, para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Además, todos los programas de formación del personal en cuestiones relacionadas con el liderazgo, la gestión y la administración tratan de las cuestiones de género y favorecen un entorno sensible a estas cuestiones.

90. El desglose por géneros entre los usuarios y participantes de los programas de capacitación, y especialmente las actividades centradas en la carrera en la Sede, denota una asistencia significativamente superior de las mujeres en todas las categorías. Por término medio, participan más del doble de mujeres que de hombres.

G. Gestión de la actuación profesional

91. El respeto de la diversidad y del género es uno de los indicadores obligatorios del sistema electrónico de evaluación de la actuación profesional (e-PAS). Los indicadores específicos de comportamiento relativos al respeto de la diversidad y el género incluyen, entre otros: “trata a hombres y mujeres por igual” e “incluye una perspectiva de género en la labor sustantiva”. Estos valores clave deben ser evaluados por el primer oficial informante al final de cada ciclo de evaluación de la actuación profesional. Como mecanismo adicional de rendición de cuentas, la evaluación de la actuación de los jefes de departamento y oficina podría incluir un indicador específico sobre la paridad entre los géneros.

H. Asesoramiento

92. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer siguió colaborando con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Ombudsman y la Lista de Asesores Letrados en lo tocante a la organización y prestación de servicios de asesoramiento, remisiones y reparación de agravios y respuestas a las consultas de las funcionarias. La Oficina del Encargado de las Cuestiones de la Mujer atendió principalmente a funcionarios y a mujeres que solicitaban puestos en las Naciones Unidas en el sistema, o que buscaban reparación de agravios relativos en su mayor parte a demoras en los ascensos o falta de perspectivas de carrera, traslados por motivos familiares y presuntos casos de acoso o abuso de poder. En todos los casos se prestó asesoramiento o se remitió a la interesada a otro servicio.

I. Cuestiones relacionadas con el personal de servicios generales

93. El personal de servicios generales representa más de la mitad de los recursos humanos de las Naciones Unidas y en su mayoría son mujeres. Los problemas relacionados con esta categoría de personal, en particular la falta de perspectivas de carrera, se han tratado en informes anteriores sobre el mejoramiento de la situación de la mujer. La sensación de estancamiento en la carrera es especialmente aguda entre las funcionarias, puesto que gran número de ellas están bloqueadas en puestos que no ofrecen muchas perspectivas de ascenso. Además, incluso las que han alcanzado los niveles superiores de la categoría tienen pocas oportunidades de conseguir un despegue vertical de su carrera, con excepción del concurso para pasar de servicios generales al cuadro orgánico. Durante el período objeto de examen, solo nueve funcionarios fueron ascendidos a puestos P-2 a través de ese concurso. De ellos el 22%, o sea, dos, eran mujeres. En 2004, se calcula que se liberarán siete puestos para candidatos que hayan aprobado el concurso.

94. En respuesta a lo solicitado en la medida 27 del informe del Secretario General “Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio” (A/57/387), se ha elaborado un plan para mejorar las oportunidades del personal de servicios generales mediante un amplio proceso de consultas con el personal y los administradores. Se ha iniciado un examen de las funciones, responsabilidades y competencias del cuadro de servicios generales y se están introduciendo mejoras en el sistema de contratación, inducción y planificación de la carrera entre diversas funciones, en un mismo lugar de destino y en las misiones sobre el terreno.

95. Todavía es demasiado pronto para evaluar la influencia que ha tenido la congelación de contrataciones de personal de servicios generales a partir del 1º de enero de 2004. No obstante, una consideración preliminar hacer ver que la congelación no influye en la distribución de géneros en los servicios generales y categorías afines del personal y que, al menos en la etapa inicial, ofrece mejores oportunidades de movilidad horizontal y vertical lo que, dado el predominio de mujeres en esta categoría influye positivamente en su situación.

VI. Análisis de las causas del lento mejoramiento de la situación de la mujer

96. A fin de acelerar el logro del objetivo de la paridad entre los géneros, la Asamblea General pidió, en su resolución 57/180, que se realizaran nuevos análisis de las probables causas de que se avance lentamente en la tarea de mejorar la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Puesto que, por motivos financieros y técnicos, no se pudo terminar el análisis para el quincuagésimo octavo período de sesiones, la Asamblea, en su resolución 58/144 reiteró la petición de que se preparara un análisis basado en la investigación de las causas probables de la lentitud con que mejora la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, con objeto de formular nuevas estrategias encaminadas al logro de la paridad entre los géneros.

97. Como primera fase del proyecto, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer realizó un análisis basado en la investigación de la mejora de la situación de la mujer en la Secretaría, utilizando datos empíricos, una auditoría de las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos y entrevistas con

mujeres y hombres del cuadro de servicios generales, el cuadro orgánico y categorías superiores en cuatro lugares de destino: Addis Abeba, Bangkok, Ginebra y Nueva York. La Oficina de la Asesora Especial llevará a cabo la segunda fase de ese análisis sobre el sistema de las Naciones Unidas a principios de 2005 e informará de sus resultados en el siguiente período de sesiones de la Asamblea General.

98. El presente análisis abarca seis temas: procesos de contratación y selección, progresos en la Secretaría, rendición de cuentas, ambiente y cultura laboral, barreras oficiosas a la paridad entre los géneros y capacidad regional para cumplir el objetivo de distribución de los géneros al 50%.

99. El presente informe destaca los resultados y conclusiones principales del análisis. En particular se consideran los retos a los que debe responderse para lograr auténticos progresos en la consecución de la paridad entre los géneros en la Secretaría. Se indican medidas (1 a 36) encaminadas a articular nuevas estrategias para alcanzar el equilibrio entre los géneros. En lo posible, estas medidas están destinadas a alcanzar los objetivos de paridad entre los géneros y de distribución geográfica.

100. Las medidas se elaboraron a partir del análisis basado en la investigación, en colaboración con la red mundial de encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos (unos 60 encargados y sus suplentes). Además, el análisis y las recomendaciones de acción se compartieron posteriormente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas competentes de la Secretaría de las Naciones Unidas, para someterlos posteriormente a examen y consultas e incorporarlos a las propuestas y estrategias futuras pertinentes.

A. Procesos de contratación y selección

1. Contratación

101. En lo relativo a la contratación se analizaron tres canales: los concursos nacionales para la contratación en puestos de las categorías P-1 y P-2, la selección y contratación de candidatas adecuadas para puestos de las categorías P-3 a D-1 y la mejora de las fuentes de contratación para puestos directivos superiores, desde la categoría D-2 hasta la de Secretario General Adjunto.

102. En lo relativo a los concursos, las cifras disponibles indican una menor proporción de mujeres respecto de los hombres; de 1996 a 2001, al menos el 50% de los candidatos incluidos en listas después de los concursos fueron mujeres. En 2002 y 2003 estas cifras se redujeron al 44% y al 42%, respectivamente. La inclusión en la lista de menos del 50% de las mujeres concursantes puede influir negativamente en la capacidad de mantener la paridad en los nombramientos de la categoría P-2 y hacer retroceder el equilibrio entre los géneros en esta categoría.

103. Será necesario seguir investigando para comprobar si las mujeres de países no representados o insuficientemente representados y de países en desarrollo pueden ver bloqueada su participación en los concursos nacionales por limitaciones al acceso al mercado laboral o a Internet. Además, la frecuente asignación de puestos de categoría P-2 a otros lugares de destino podría hacer que disminuyeran las tasas de aceptación de puestos P-2 por parte de mujeres, que quizás tengan más limitaciones de orden familiar o cultural. Se están examinando las siguientes medidas recomendadas, destinadas a aumentar la contratación de mujeres de países no representados o insuficientemente representados:

Medida 1. Analizar las solicitudes de admisión a concursos nacionales y las tasas de aceptación de hombres y mujeres por países, para determinar si las solicitudes y las decisiones de aceptación acusan tendencias relacionadas con el género.

104. En relación con la contratación de profesionales de categoría intermedia, el análisis indicó que el sistema de publicar los anuncios de vacantes en el sitio web del sistema Galaxy no es lo bastante proactivo ni sirve para atraer a las candidatas más cualificadas a esos puestos, teniendo especialmente en cuenta la necesidad de una amplia distribución geográfica. La presentación de solicitudes mediante la web puede discriminar indirectamente a posibles candidatas, sobre todo de países en desarrollo, que tienen menor acceso a conexiones a Internet.

105. Datos recientes sobre las cifras de candidatos a vacantes anunciadas ilustran la necesidad de ampliar los métodos de solicitud de candidaturas. En el período comprendido entre el 1º de julio de 2003 y el 30 de junio de 2004, el 29% de las solicitudes recibidas mediante el sistema Galaxy eran de mujeres. No obstante, desglosando a los candidatos con arreglo a su elegibilidad puede verse que las mujeres presentaron el 38% de las candidaturas recibidas en un plazo de 15 días (traslados horizontales) y el 47,4% de las recibidas en un plazo de 30 (ascensos), pero solamente el 28,8% de las recibidas en un plazo de 60 (externas). Esto último indica que los métodos actuales de publicación de vacantes no atraen a bastantes candidatas externas, cuya selección en número suficiente es crucial para aproximarse a la paridad absoluta entre los géneros. Durante el período en examen, el 36,6% de los candidatos entrevistados, y el 42,6% de los seleccionados, eran mujeres. Sería necesario seleccionar a más de un 50% de candidatas para acelerar el proceso y alcanzar el objetivo del 50% establecido por la Asamblea General.

106. En las categorías intermedias del cuadro orgánico, los anuncios de vacantes suelen incluir criterios de evaluación muy especializados, además de criterios de formación y experiencia ampliamente restrictivos, que excluirían a todo un grupo de candidatas que podrían ser aptas con un criterio más amplio que tuviera en cuenta sus competencias generales. Con objeto de ampliar el número y la variedad de las candidatas a puestos profesionales intermedios, se recomiendan las medidas siguientes:

Medida 2. Para llegar hasta un grupo más amplio de candidatas potencialmente cualificadas, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería:

- a) **Informar sobre las futuras vacantes a mecanismos nacionales para la mujer, organizaciones nacionales de mujeres, asociaciones profesionales de mujeres y universidades;**
- b) **Crear una base de datos desglosada por géneros de consultores, contratistas y personal con nombramientos de corto plazo y en misiones sobre el terreno, e informar a este grupo de los anuncios de vacantes;**
- c) **Crear una lista de selección de personal desglosada por géneros a la que puedan acceder fácilmente los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos a fin de seleccionar a candidatos adecuados para los puestos.**

Medida 3. Los órganos centrales de examen deberían revisar, en consulta con los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos, la formulación de los criterios en materia de educación, experiencia laboral y evaluación en los anuncios de vacantes para asegurar que sean lo bastante amplios.

107. En las categorías D-2, Subsecretario General, y Secretario General Adjunto, y Secretario General Adjunto, no existe información sistematizada sobre candidatas calificadas, especialmente de países en desarrollo, países no representados y países insuficientemente representados, lo que reduce la capacidad del Secretario General para nombrar mujeres a esos puestos. Con objeto de llegar hasta candidatas para los puestos de categoría D-2 y superiores, se recomienda la siguiente medida:

Medida 4. Ajustar los recursos presupuestarios y de personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer para:

- a) **Crear vínculos con sitios web de contratación en línea de todo el mundo a fin de encontrar a candidatas en sus bases de datos que cumplan los criterios especificados;**
- b) **Anunciar las vacantes de todos los puestos de alto nivel;**
- c) **Informar sobre las futuras vacantes a mecanismos nacionales para la mujer, organizaciones nacionales de mujeres, asociaciones profesionales de mujeres y universidades;**
- d) **Determinar el mandato y los perfiles necesarios para puestos de enviado especial y representante especial, y darles una amplia distribución;**
- e) **Garantizar que existan planes puntuales de sucesión para puestos de las categorías D-2 y superiores;**
- f) **Reunir y recopilar sistemáticamente información sobre candidatas muy calificadas para puestos de categoría superior.**

2. Selección

108. El sistema en vigor de selección de personal obliga a los directores de programas a rendir cuentas sobre el logro de los objetivos de género de los planes de acción relativos a los recursos humanos. El sistema facilita que los directores seleccionen a hombres para los puestos porque no les pide que justifiquen sus decisiones finales. Los órganos centrales de examen no participan en el proceso de selección propiamente dicho, por lo que no pueden influir en esas decisiones. Al contrario de lo que sucedía en el sistema anterior de selección de personal, en el que los órganos de nombramiento y ascensos y el representante de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer ejercían una función más importante en el proceso de selección, en la actualidad los órganos centrales de examen desempeñan sobre todo funciones consultivas y de procedimiento. Se recomiendan las siguientes medidas para asegurar que las candidatas se tienen en cuenta en el proceso de selección:

Medida 5. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en consulta con los jefes de departamentos y oficinas, los órganos centrales de examen y los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos, deberían arbitrar medidas especiales efectivas adaptadas al actual sistema de selección de personal. Estas medidas deberán poder aplicarse inversamente si el desequilibrio de género en el departamento o la oficina se da en el sentido contrario.

109. Además, es esencial que los órganos centrales de examen y los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos tengan autoridad suficiente para supervisar la actuación de los departamentos y oficinas en relación con los objetivos de género. Por tanto, se recomienda la siguiente medida:

Medida 6. Reforzar el mandato de los órganos centrales de examen con objeto de que:

a) Supervisen el logro de los objetivos geográficos y de género de los departamentos de manera individualizada, prestando especial atención a las candidatas cualificadas, en particular de países no representados o insuficientemente representados, incluidas en la lista de candidatos recomendados, o a las candidatas cualificadas del grupo de solicitantes no entrevistados;

b) Exijan a los directores de programas que justifiquen sus decisiones de selección ante la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en los departamentos desequilibrados desde el punto de vista del género cuando no haya ninguna mujer entre los candidatos recomendados;

c) Alienten firmemente a los directores de programas a seleccionar a mujeres cuando sus cualificaciones sean iguales a las de los candidatos masculinos;

d) Animen a los directores de programas a seleccionar a mujeres de la lista de candidatos aprobados previamente por los órganos centrales de examen.

Medida 7. Con objeto de facilitar la labor de los órganos centrales de examen, antes de presentarles solicitudes los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos deberían:

a) Tener acceso mediante el sistema Galaxy, a solicitudes de candidatas para vacantes en el departamento o la oficina correspondiente;

b) Ayudar a los directores de programas a formular y examinar los criterios de evaluación de los anuncios de vacante antes de su envío a los órganos centrales de examen, seleccionar a candidatas cualificadas para su entrevista y velar por la paridad de género de los grupos de entrevistadores y por que figuren en esos grupos los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos;

c) Examinar la lista de candidatos recomendados y presentar sistemáticamente observaciones a los órganos centrales de examen, o a través de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (que actúa en calidad de asesora en los órganos centrales de examen), en caso de que la lista no incluya candidatas cualificadas;

d) Participar en las deliberaciones, la definición y el seguimiento de los objetivos de género en los planes de acción relativos a los recursos humanos de su departamento.

B. Progresos en la Secretaría

1. Concurso para ascender al cuadro orgánico

110. En la Secretaría, las mujeres constituyen la mayor parte del personal del cuadro de servicios generales (62%) y muchas de ellas poseen diplomas superiores. Sin embargo, el análisis reveló que los ascensos para ese cuadro del personal están muy

restringidos debido a la necesidad de presentarse a un concurso para ascender al cuadro orgánico y a la limitación que se ha impuesto de llenar mediante ese procedimiento solamente el 10% de los puestos vacantes de categoría P-2. Las entrevistas con el personal del cuadro de servicios generales también revelaron que el sistema actual se considera poco equitativo y desalentador. El personal del cuadro de servicios generales con nombramientos de corta duración sobre el terreno estima que su mayor responsabilidad sobre el terreno no se tiene en cuenta en el proceso de ascenso a la categoría P-2. A fin de ampliar las posibilidades de ascenso del personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico se recomienda que se estudien las siguientes medidas:

Medida 8. Pedir a la Asamblea General que asigne el 25% de los puestos de categoría P-2 a los candidatos que aprueben el concurso para ascender al cuadro orgánico.

Medida 9. Intensificar la cooperación interinstitucional a fin de facilitar la movilidad del personal del cuadro servicios generales a puestos del cuadro orgánico en los organismos de las Naciones Unidas donde no se aplican restricciones al ascenso al cuadro orgánico.

Medida 10. Elaborar un sistema que permita reconocer las mayores responsabilidades que asume el personal del cuadro de servicios generales durante su asignación sobre el terreno.

2. Adelanto profesional del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

111. El adelanto profesional en el cuadro orgánico abarca los traslados laterales y los ascensos, que suponen procedimientos oficiales y no oficiales que pueden afectar a hombres y mujeres de distinta forma. Las prácticas de colocación interna y traslado del personal dentro de los departamentos varían mucho, al igual que la identificación de los puestos disponibles para el ascenso. Se necesita más información para comprender globalmente la dinámica del adelanto profesional en la Secretaría. Para ampliar el desglose por género de los datos sobre los ascensos, el adelanto profesional y las tasas de retención y de disminución natural del personal, se recomienda que se examinen las medidas siguientes:

Medida 11. Realizar un análisis comparativo global, que incluya datos biográficos, índices de evaluación de la actuación profesional, tasas de promoción, aumentos de sueldo y nombramientos de hombres y mujeres que ingresan en la Organización a distintos niveles y con distinta duración. Incluir en el análisis el personal con nombramientos de corta duración, los consultores y los contratistas individuales y observar las disparidades entre los géneros en cuanto a niveles de contratación, renovación de los nombramientos, retención, progresión de las categorías y movilidad.

Medida 12. Incorporar en las entrevistas de fin de servicio indicadores de género y preguntas relativas a la separación del servicio y la retención del personal, el equilibrio entre la vida profesional y privada y la cultura administrativa.

3. Movilidad

112. Un componente esencial del adelanto profesional es la necesidad de la movilidad entre empleos, departamentos y lugares de destino. El análisis reveló que las funcionarias de la Secretaría podían estar en desventaja frente a los funcionarios en

lo que respecta a la movilidad, debido a cuatro cuestiones principales: las obligaciones familiares, las redes de contactos no oficiales, la necesidad de un patrocinador y la planificación proactiva de la carrera. La movilidad de la mujer entre lugares de destino puede estar limitada por las responsabilidades familiares, incluso por el empleo del cónyuge. En la Organización suele ser necesario recurrir a los contactos no oficiales para ocupar un puesto vacante; las entrevistas a hombres y mujeres pusieron de manifiesto que las mujeres solían mantener menos contactos no oficiales que los hombres. No cabe sobreestimar la importancia del patrocinador o mentor en el progreso de la carrera; las entrevistas revelaron que las mujeres tenían menos probabilidades que los hombres de conseguir un patrocinador. Por último, las entrevistas mostraron que era menos probable que las mujeres planificaran su carrera de manera independiente y proactiva. Para aumentar la movilidad de la mujer entre lugares de destino se recomienda el examen de las siguientes medidas:

Medida 13. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería distribuir sistemáticamente al personal de todos los departamentos y oficinas listas mensuales de sustitutos para las misiones y otras vacantes de carácter temporal.

Medida 14. Con el apoyo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, crear redes de contactos no oficiales de grupos ocupacionales.

Medida 15. Intensificar la cooperación interinstitucional entre los distintos lugares de destino, creando un sistema que permita supervisar la movilidad interinstitucional.

Medida 16. Seguir mejorando los acuerdos con el país anfitrión a fin de facilitar el empleo de los cónyuges del personal de las Naciones Unidas.

Medida 17. Alentar al personal a que utilice otros recursos (por ejemplo, *partnerjob.com*) para aumentar las posibilidades de empleo del cónyuge.

Medida 18. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería reforzar su programa de mentores, insistiendo en la participación de mujeres y hombres de alto nivel en calidad de mentores para las mujeres a todos los niveles.

113. A fin de incrementar la movilidad de la mujer ampliando las posibilidades de planificación de la carrera, se recomienda que se examinen las medidas siguientes:

Medida 19. Establecer pautas para una variedad de trayectorias profesionales para distintas categorías ocupacionales del personal, insistiendo especialmente en la mujer, incluso para puestos administrativos y de alto nivel.

Medida 20. Revisar el sistema de evaluación de la actuación profesional a fin de incorporar un plan de desarrollo individual que incluya la rotación en el empleo y la flexibilidad de la carrera. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería examinar planes de desarrollo individuales e identificar a los funcionarios, en particular las mujeres, que tienen dificultades para lograr ascensos y traslados laterales.

Medida 21. Asignar recursos para impartir asesoramiento y formación en el desarrollo de la carrera para mujeres del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico con un potencial elevado.

C. Rendición de cuentas

114. El análisis de los factores que afectan al logro de la paridad entre los géneros reveló que en la actualidad no existe un mecanismo para velar por que los administradores de programas cumplan los objetivos de paridad entre los géneros establecidos en los planes de acción en materia de recursos humanos. La falta de rendición de cuentas por parte de los administradores de programas que no cumplen sus objetivos de paridad entre los géneros puede perpetuar la subrepresentación de la mujer en determinados departamentos. A fin de promover una mejor rendición de cuentas sobre la consecución de los objetivos de paridad entre los géneros establecidos en los planes de acción en materia de recursos humanos, se recomiendan las medidas siguientes:

Medida 22. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería incluir en las evaluaciones de la actuación profesional que realizan los directores de programas indicadores relativos a la igualdad entre los géneros, como el equilibrio entre los géneros y la sensibilidad a las cuestiones de género.

Medida 23. Establecer un sistema de responsabilidades claramente definidas para lograr el equilibrio entre los géneros a todos los niveles de la Secretaría. Exigir la rendición de cuentas en el caso de los departamentos que sistemáticamente no alcanzan los objetivos de paridad entre los géneros.

Medida 24. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debería crear un equipo especial, integrado por directores de programas, representantes de la Oficina y la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, a fin de elaborar una estrategia proactiva de contratación y selección del personal que permita corregir el desequilibrio entre los géneros, prestando especial atención a los departamentos donde la tasa de representación de la mujer aumenta más despacio.

Medida 25. Distribuir a los jefes de departamentos un informe semestral preparado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre los progresos realizados en sus respectivos departamentos en la consecución de los objetivos de paridad entre los géneros establecidos en los planes de acción en materia de recursos humanos.

115. Los Estados Miembros deberían promover un entorno propicio para que los jefes de departamentos rindan cuentas en materia de paridad entre los géneros y para intensificar el diálogo y la colaboración con ellos.

D. Ambiente y cultura del trabajo

116. Las modalidades de trabajo flexible son indispensables para atraer y retener personal femenino altamente calificado. El análisis reveló que, pese a los progresos realizados, la actual cultura administrativa no oficial de la Secretaría considera que las modalidades de trabajo flexible son un obstáculo a la productividad y la eficiencia y, sobre todo, son incompatibles con el adelanto profesional y el desempeño de puestos directivos. Existe la idea de que el equilibrio entre la vida profesional y privada va en contra de la norma de adelanto profesional en la Secretaría de las Naciones Unidas, que consiste en trabajar muchas horas y estar disponible en todo momento. Por último, la percepción de los directores de que las normas en materia de

trabajo y vida privada sólo se aplican a la mujer refuerza el estereotipo de que ésta no puede participar plenamente en el funcionamiento del sistema y de que no busca sin reservas su adelanto profesional. Para promover y mantener la aplicación y utilización de políticas que permitan compaginar la vida profesional y la vida privada se propone que se examinen las medidas siguientes:

Medida 26. Con la asistencia de los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos, seguir impartiendo al personal de todos los departamentos, en particular a nivel de los administradores, formación en perspectiva de género y equilibrio entre la vida profesional y privada, etc.

Medida 27. Promover la cultura institucional entre los empleados, en particular a nivel de los administradores, mediante la intensificación y continuación de la formación departamental y la defensa por el Secretario General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, los funcionarios superiores y los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos, de las ventajas inherentes a la formación en perspectiva de género y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

Medida 28. Elaborar y aplicar diversas formas de medir la productividad, independientes de la variable de tiempo y basadas en los resultados.

E. Obstáculos no oficiales a la paridad entre los géneros

117. Los obstáculos al adelanto profesional de la mujer tienen carácter menos oficial y por consiguiente, son más difíciles de identificar, en particular a los niveles más altos de la Organización. A fin de promover con eficacia el adelanto de la mujer, es preciso identificar, analizar y eliminar tales obstáculos.

1. Ingreso en la Secretaría

118. Las mujeres están excesivamente representadas en las funciones de apoyo y a la vez insuficientemente representadas en las funciones sustantivas, de ejecución y dirección en las ocupaciones técnicas.

119. La discriminación directa o indirecta en el proceso de selección también puede ser un obstáculo al nivel de comienzo de la carrera. Otras investigaciones muestran que a la hora de elegir candidatos, los administradores suelen buscar personalidades que se ajusten a la cultura institucional existente. En un entorno de trabajo en que predominan los hombres, es menos probable que las mujeres demuestren los rasgos de personalidad que normalmente se consideran “apropiados”. A fin de ampliar los parámetros establecidos por los estereotipos tradicionales de las funciones de cada sexo y por la segregación en las ocupaciones, se recomienda que examinen las medidas siguientes:

Medida 29. Ampliar la experiencia profesional de la mujer mediante la creación y facilitación, entre otras cosas, de asignaciones de corta duración a fin de diversificar sus competencias.

2. Adelanto profesional

120. Uno de los principales obstáculos que puso de manifiesto el análisis es la existencia de una cultura institucional que puede limitar el adelanto de la mujer. Entre los diversos aspectos de esa cultura cabe mencionar los horarios de trabajo prolongados, las actitudes negativas acerca del equilibrio entre la vida profesional y privada, la percepción de que las etapas de la carrera comprenden el modo de vida de los hombres, una mentalidad que sobrevalora la presencia en la oficina y un estilo de gestión, comunicación y dirección orientado a los hombres. Otro obstáculo es el supuesto tácito de que la actuación de la mujer en puestos de alto nivel, administrativos y técnicos no es tan aceptable como la del hombre. En la Secretaría, esa suposición se refleja en la constante infrarrepresentación de la mujer en los más altos cargos administrativos y técnicos. Un tercer obstáculo es la posible existencia de disparidades sistemáticas entre los géneros en las evaluaciones de la actuación profesional. El análisis reveló que esas discrepancias se debían a que la mujer solía interrumpir más su carrera para asumir responsabilidades familiares, lo que constituía un obstáculo no oficial dado que esas evaluaciones determinan a menudo los niveles de adelanto profesional. Un cuarto obstáculo es la influencia de las redes oficiosas, de las que se suele excluir a la mujer. Esas redes facilitan la comunicación de una imagen positiva y permiten progresar con más rapidez en la carrera. A fin de desarrollar una cultura institucional que incluya más a todo el personal, se recomienda que se examinen las medidas siguientes:

Medida 30. Incorporar la sensibilización respecto de las cuestiones de género en el código de conducta, difundirlo ampliamente y asegurar el funcionamiento de mecanismos apropiados de rendición de cuentas.

Medida 31. Elaborar y aplicar principios de gestión que incorporen las dimensiones de la sensibilización respecto de las cuestiones de género.

Medida 32. Ampliar la formación administrativa y sustantiva de la mujer a fin de prepararla mejor para asumir cargos de dirección o técnicos.

121. A fin de aumentar la representación de la mujer en puestos de alto nivel, administrativos y técnicos, se recomienda que se examinen las medidas siguientes:

Medida 33. Establecer la planificación de la sucesión de los cargos a nivel departamental.

Medida 34. Asegurar la aplicación de los procedimientos de selección oficiales para todos los puestos del cuadro orgánico y elaborar procedimientos de selección oficiales y transparentes para los nombramientos de alto nivel.

122. A fin de que las evaluaciones de la actuación profesional no estén sistemáticamente sesgadas contra la mujer, se recomienda que se examine la medida siguiente:

Medida 35. Analizar los datos de las evaluaciones de la actuación profesional por departamentos a fin de determinar si existen diferencias sistemáticas entre los géneros en las evaluaciones de la actuación profesional que puedan tener una incidencia en las tasas de ascenso de la mujer.

F. Capacidad para alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros en las distintas regiones

123. El análisis reveló que el logro del objetivo de la paridad entre los géneros es más difícil en determinados lugares de destino debido a factores de índole cultural, política y socioeconómica. A fin de alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros, se recomienda que se examinen las medidas siguientes:

Medida 36. Facilitar el acceso de las oficinas locales a bases de datos ocupacionales sistematizadas y centralizadas que contengan información sobre posibles candidatas.

124. El análisis permitió conocer los factores que influían en el equilibrio entre los géneros en la Secretaría de las Naciones Unidas y proporcionó una base para establecer las comparaciones necesarias con miras a aumentar la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría.

125. El análisis destacaba el complejo fenómeno de la “barrera invisible” con que tropieza la mujer para tratar de explicar lo que ha impedido que la Secretaría alcance el objetivo establecido por la Asamblea General. Aunque una de las soluciones evidentes consiste en una contratación más activa, el problema de la representación insuficiente de la mujer, en comparación con el hombre, es imputable a otros muchos factores. Cabe citar en particular el acceso más limitado al mercado de trabajo y a la Internet, los obstáculos oficiales y no oficiales, como una adhesión nada rigurosa a la política de equilibrio entre los géneros, inclusive medidas especiales, y los problemas inherentes a la cultura institucional, como la insensibilidad ante la perspectiva de género, las actitudes negativas hacia el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la insuficiencia de las redes de contactos no oficiales.

126. Considerando las medidas concretas propuestas en las seis grandes categorías arriba enunciadas, el estudio afirmaba que el factor fundamental más importante para el éxito de la campaña encaminada a lograr el objetivo de la paridad entre los géneros era el firme empeño personal del Secretario General, que quedaba patente en las medidas directas adoptadas.

VII. Observaciones finales

127. Desde el último informe (A/58/374), se ha observado una evolución positiva en la situación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas, en tanto que en otras esferas los progresos han sido muy variados. En la categoría más amplia del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, la proporción de mujeres aumentó en un 1,7%, al 37,4%, es decir, el incremento más elevado desde 1998, en comparación con el aumento registrado el año anterior que sólo fue el 0,6%. La representación de la mujer en puestos de alto nivel, como los de Secretario General Adjunto y de D-1, aumentó en un 3,2% y un 3,5%, respectivamente.

128. Respecto del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, la representación de la mujer, que hasta ahora venía aumentando al ritmo constante del 1%, el incremento real en el período abarcado por el presente informe fue apenas del 0,5%, lo que eleva la representación de la mujer a un 42,3%; el incremento más elevado se registró en

la categoría D-1 (3,1%). Sin embargo, ese aumento fue contrarrestado por un descenso en la mayoría de las categorías del cuadro orgánico (P-3 y P-5).

129. En los dos grupos mencionados, la representación general de la mujer, del 37,4% y el 42,3% respectivamente, aún no llega a la paridad.

130. El análisis de las tendencias a más largo plazo revela un panorama similar de progresos muy variados en la representación de la mujer en todas las categorías, con una tasa media de crecimiento anual de sólo el 0,4% entre el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, y aproximadamente del 1% anual para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica. En el supuesto de que las tendencias anteriores se mantuvieran, el logro del objetivo de la paridad entre los géneros seguiría siendo inalcanzable durante varios años más para el personal con nombramientos de un año o más y durante menos de 10 años para el personal con puestos sujetos a distribución geográfica.

131. Entre otras conclusiones, el análisis de las tendencias reveló que no hay una correlación inmediata entre el aumento del número de mujeres en las categorías inferiores y la representación de la mujer en las categorías superiores. Por ejemplo, la tasa de crecimiento de la representación de la mujer en puestos de categoría P-4 sujetos a distribución geográfica fue la más baja en los diez últimos años, pese a que en las categorías P-2 y P-3 se había alcanzado el objetivo de la paridad entre los géneros. De ahí la necesidad de realizar un esfuerzo sostenido para aumentar la representación de la mujer en esas categorías y categorías superiores con miras a alcanzar la paridad entre los géneros.

132. A fin de contratar y retener a más mujeres, se ha tomado en todo el sistema y a nivel de la Secretaría muchas nuevas iniciativas y estrategias encaminadas a lograr el equilibrio entre los géneros, como se observa en las secciones pertinentes *supra*. Las entidades de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría, están prestando una atención particular a la identificación de candidatas idóneas, reforzando las fuentes de contratación de mujeres, elaborando programas de contratación en esferas sustantivas, mejorando las perspectivas de carrera de la mujer, fomentando un cambio de actitud e introduciendo políticas favorables a la familia, entre otras cosas, a fin de lograr el equilibrio entre los géneros. A este respecto cabe mencionar que conforme al sistema reformado de personal el jefe de departamento u oficina tiene la responsabilidad primordial de velar por el avance hacia el logro de la paridad entre los géneros.

133. Pese a los progresos considerables logrados mediante esas iniciativas, las entidades de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría, todavía tienen mucho que hacer para incorporar de manera eficaz las consideraciones de paridad entre los géneros en los sistemas institucionales y de actitudes, así como en las políticas de gestión de recursos humanos de la Organización. Según el análisis realizado por la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer sobre las causas de la lentitud de los progresos de la situación de la mujer en la Secretaría, el desequilibrio entre los géneros era un problema sistémico y multidimensional que requería una respuesta sistémica e integrada. Como candidatas a la contratación, las mujeres son discriminadas por factores externos que les son desfavorables, como el acceso global limitado a los mercados de trabajo, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a la formación y educación técnica y sustantiva y a los procesos de adopción de decisiones.

En el contexto de la Organización, es preciso revisar las estrategias de contratación, las políticas de ascenso y retención, el adelanto profesional, las políticas de justicia y lucha contra el hostigamiento, la planificación de los recursos humanos y de la sucesión de los cargos, las políticas sobre vida profesional y privada, la cultura administrativa y los mecanismos de rendición de cuentas para conseguir que no perjudique a la mujer de manera directa o indirecta.

134. Asimismo, aunque los órganos legislativos han propuesto muchas soluciones al problema de la contratación, no han resuelto de manera efectiva y sistemática el problema del número desproporcionadamente bajo de mujeres que ingresan en la Organización. A nivel de comienzo de carrera, el actual sistema de dotación de personal no es ni proactivo ni suficientemente preciso y depende demasiado de los anuncios de vacantes en la Web. Según los datos actuales, se reciben muchas más candidaturas de hombres que de mujeres.

135. En el contexto de la rendición de cuentas, también es significativo el hecho de que mientras el sistema de dotación de personal confía la responsabilidad de la consecución de los objetivos en materia de recursos humanos, incluso de los objetivos geográficos y de género, a los jefes de departamento u oficina, éstos no están obligados a justificar su decisión en caso de elegir a un hombre en lugar de a una mujer con las mismas calificaciones. Aunque el Departamento de Gestión, su Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer cumplen importantes funciones de asesoramiento y control, no existe una rendición de cuentas respecto del equilibrio entre los géneros, en particular a nivel de los directores de programas. Tampoco se recompensa a los directores que destacan en este ámbito.

136. También se necesitan más transparencia y más control. En ese contexto, se espera que el nuevo mandato de los encargados de las cuestiones de la mujer en los departamentos incluya, entre otras funciones, el pleno acceso a los datos para llevar un control periódico de la situación del equilibrio entre los géneros, el acceso a los directores de programas y jefes de departamentos u oficinas y las consultas periódicas con ellos sobre los planes de acción en materia de recursos humanos y los objetivos de género, así como la prestación de asesoramiento sobre la selección de candidatas.

137. El análisis puso de relieve muchos problemas relacionados con la retención del personal femenino. Pese a que muchas de las funcionarias del cuadro de servicios generales poseen diplomas superiores, experiencia internacional y competencia lingüística, su progresión está rigurosamente restringida debido a los requisitos que se les han impuesto de aprobar el concurso para ascender al cuadro orgánico y de que les asigna únicamente el 10% de las vacantes de categoría P-2.

138. Un componente clave del adelanto profesional es la necesaria movilidad entre empleos, departamentos y lugares de destino, así como la planificación de la carrera y la sucesión en los cargos. La movilidad de las funcionarias puede verse restringida por sus responsabilidades familiares, incluso la falta de posibilidades de empleo para el cónyuge, la falta de acceso a las redes no oficiales de contactos y a los patrocinadores. El análisis puso de manifiesto disparidades entre los sistemas oficiales y no oficiales de selección del personal y adelanto profesional. Las redes de contactos, los patrocinadores y la planificación proactiva e independiente de la carrera, ámbitos en que se estima que las mujeres son menos activas, desempeñan un papel primordial en el adelanto profesional.

139. Otro componente importante del adelanto profesional es la influencia del ambiente y la cultura de trabajo. El análisis reveló que el objetivo de introducir políticas para compaginar la vida profesional y la vida privada a fin de atraer y retener personal calificado, en particular femenino, aún no ha tenido una influencia en la actual cultura administrativa de la Secretaría, que sigue considerando esas políticas como un obstáculo a la eficacia y la productividad y, sobre todo, como incompatibles con el adelanto profesional y el desempeño de puestos directivos.

140. Como lo demuestran los recientes progresos en la representación de la mujer en el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, ninguno de esos obstáculos es insuperable. La Secretaría ha identificado numerosos elementos de un sistema eficaz de paridad entre los géneros, elementos que es preciso mejorar mediante la adopción de medidas especiales adaptadas al actual sistema de selección de personal y mediante la asignación de responsabilidades orgánicas claramente definidas en cuanto a paridad entre los géneros a todos los niveles de la Secretaría. Se espera que las medidas cuyo estudio se propone en la sección anterior del presente informe ayuden a formular nuevas estrategias para alcanzar la paridad entre los géneros.

141. El Secretario General sigue estando decidido a alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros a todos los niveles y en todas las categorías de puestos, incluso en los puestos de alto nivel y los responsables de las políticas, de conformidad con lo dispuesto por la Asamblea General, y velará por que los jefes de departamentos y oficinas, así como las oficinas centrales de control, intensifiquen sus esfuerzos y refuercen sus medidas con ese fin.

Notas

¹ En la categoría de Secretario General Adjunto, el nombramiento de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos tuvo lugar después de haber finalizado el período sobre el que se informa.

² En la categoría de Subsecretario General, se efectuaron tres nombramientos después de haber finalizado el período sobre el que se informa: la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (DAES), la Subsecretaria General de Asuntos Humanitarios y Coordinadora Adjunta del Socorro de Emergencia (OCAH) y la Alta Comisionada Adjunta para los Derechos Humanos (ACNUDH).

³ Las proyecciones lineales se realizaron aplicando el método de los mínimos cuadrados a los datos disponibles. Para ello, se utilizó la herramienta de cálculo de mínimos cuadrados del programa informático MATLAB.

⁴ Cuando se realizó el análisis de tendencias sólo se disponía de datos hasta marzo de 2004.

⁵ En 2001 se incluyeron por primera vez los datos de la Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en las estadísticas sobre la composición de la Secretaría.

⁶ Véase ST/AI/2002/4.

⁷ Véase ST/SGB/2003/4.

⁸ 1.084 en la Sede y 1.326 en oficinas fuera de la Sede, incluidos 379 en las comisiones regionales.

⁹ La representación de mujeres para cada opción es la siguiente: horarios de trabajo escalonados (53,5%), horarios comprimidos (61,4%), pausas programadas para actividades didácticas externas (55,6%) y teletrabajo (67,3). La representación de la mujer por categorías es la siguiente: cuadro de servicios generales y cuadros conexos (63,9%), cuadro orgánico (43,3%), D-1 y categorías superiores (35,3%).

Abreviaturas

DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAGGC	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
DG*	Departamento de Gestión
DG/PMMC	Plan Maestro de Mejoras de Capital (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/OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos (del Departamento de Gestión)
DG/OPPP	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (del Departamento de Gestión)
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/OAAM	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/Oficina de Actividades de Apoyo a las Misiones
CEPA	Comisión Económica para África
CEPE	Comisión Económica para Europa
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

* DG se refiere a los datos agregados de la Oficina del Secretario General Adjunto, la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo y la Oficina del Plan Maestro de Mejoras de Capital del Departamento de Gestión.

OHRLLS	Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
OPI	Oficina del Programa para el Iraq
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OSG	Oficina del Secretario General
OSRSGCAC	Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados
UNSECOORD	Oficina del Coordinador de las Naciones Unidas para la Seguridad
UNCC	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
UNMOVIC	Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
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
UNU	Universidad de las Naciones Unidas

Anexo I

Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y otras oficinas permanentes), al 31 de diciembre de 2003

Organización	UG ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2003	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2003	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2002	Diferen- cia por- centual	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M					
FAO	12	2	34	8	130	15	323	57	346	109	158	108	87	96	14	16	1 104	411	1 515	27,1	24,1	3	
OIEA	6	1	4	0	31	4	213	22	278	49	215	73	31	29	5	1	783	179	962	18,6	18,3	0,3	
OACI	2	0	4	0	16	0	45	6	125	32	40	22	10	17	1	1	243	78	321	24,3	24,0	0,3	
ICAT	0	0	2	0	1	0	16	4	15	9	11	8	7	5	0	0	52	26	78	33,3	32,4	0,9	
CIJ	1	0	1	0	0	0	3	0	9	2	6	7	7	5	0	0	27	14	41	34,1	35,9	-1,8	
CAPI	0	0	1	0	2	1	1	0	3	5	3	1	1	1	0	0	11	8	19	42,1	38,5	3,6	
FIDA	4	1	7	1	6	4	46	14	29	23	12	15	6	16	4	1	114	75	189	40	40,5	-0,5	
OIT																					40,5	37,2	-
OMI	0	0	5	2	13	1	35	8	16	12	12	10	8	13	0	0	89	46	135	34,1	37,2	-3,1	
CCI	1	0	1	0	4	0	27	3	23	11	16	6	10	11	0	1	82	32	114	28,1	28,8	-0,7	
UIT	4	0	4	0	15	0	75	12	79	15	48	42	27	20	4	5	256	94	350	26,9	26,0	0,9	
CCPPNU	1	0	0	0	2	1	5	3	10	7	10	6	0	0	0	0	28	17	45	37,8	39,1	-1,3	
OPS	1	2	2	0	13	9	41	28	144	82	24	31	20	22	2	7	247	181	428	42,3	40,5	1,8	
ONU	48	10	91	34	274	103	735	300	1 261	581	1 126	802	419	438	18	48	3 972	2 316	6 288	36,8	34,2	2,6	
ONUSIDA	1	1	3	1	7	3	65	25	20	12	2	5	1	22	0	0	99	69	168	41,1	40,9	0,2	
PNUD	8	3	47	13	131	35	209	144	199	113	152	85	104	130	15	18	865	541	1 406	38,5	38,2	0,3	
UNESCO	10	1	23	9	49	12	151	67	130	89	111	121	81	121	15	25	570	445	1 015	43,8	44,0	-0,2	
FNUAP	1	2	7	5	29	13	81	59	30	39	14	21	11	26	1	8	174	173	347	49,9	49,3	0,6	
ACNUR	2	1	9	3	56	15	139	44	289	138	255	257	78	111	8	5	836	574	1 410	40,7	43,1	-2,4	
UNICEF	2	2	28	11	80	38	238	168	386	265	230	198	73	183	9	10	1 046	875	1 921	45,5	44,7	0,8	
ONUDI	1	1	4	1	29	4	76	8	56	18	42	22	22	17	3	7	233	78	311	25,1	24,5	0,6	
UNITAR	1	0	0	0	1	2	3	3	4	3	3	2	1	3	0	0	13	13	26	50,0	52,4	-2,4	
UNOPS	2	0	8	2	23	2	76	24	51	30	37	28	15	7	0	0	212	93	305	30,5	32,0	-1,5	
OOPS	1	1	1	0	12	2	17	2	36	10	11	6	2	8	3	2	83	31	114	27,2	28,8	-1,4	
UNU	2	0	4	1	8	0	9	1	9	2	9	4	3	4	0	0	44	12	56	21,4	13,6	7,8	
UPU	0	0	2	0	6	1	6	0	19	5	24	8	2	1	0	0	59	15	74	20,3	19,7	-0,2	
PMA	4	1	24	9	45	15	96	46	153	83	195	133	101	129	5	10	623	426	1 049	40,6	41,2	-0,6	
OMS																					32,3	32,3	-
OMPI																					39,5	39,5	-
OMM	2	0	4	0	13	2	27	10	32	10	6	7	1	1	0	0	85	30	115	26,1	23,9	2,2	
Total	117	29	320	100	996	282	2 758	1 058	3 752	1 754	2 772	2 028	1 128	1 436	107	165	11 950	6 852	18 802	36,4	35,0	1,4	

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

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

Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2004

Departamento/ oficina	Secretario General Adjunto		Subsecretario General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres	Diferen- cia por- centual
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
DAD	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2			18	11	29	37,9	-0,8
DAES	1		1		8	2	17	12	30	21	38	42	25	23	22	18			142	118	260	45,4	-1,7
DAGGC	1			1	1	2	4	8	63	40	118	84	98	92	9	11			294	238	532	44,7	1,7
DG		1			1	1	2	1	6	5	1	4	1	2					11	14	25	56,0	4,6
DG/PMMC					1	1	1	1	1	1	1	2			1				5	3	8	37,5	-
DG/OSCA			1		1	1	6	1	17	4	32	8	32	11	11	6			100	31	131	23,7	-2,1
DG/OGRH				1		3	2	2	4	11	15	9	7	5	6	6			34	37	71	52,1	-2,2
DG/OPPP			1		3	1	4	5	11	8	18	20	16	18	7	10			60	62	122	50,8	-5,6
DAP	1		3		6	1	7	6	13	10	18	14	15	10	2	5			65	46	111	41,4	2,9
DIP	1				4	1	5	8	18	10	36	27	29	40	15	27			108	113	221	51,1	-1,5
DOMP	1		1	1	5	3	9	3	18	12	91	26	82	48	9	8			216	101	317	31,9	1
DOMP/OAAM	10	1	15	1	29	2	32	8	88	18	190	65	252	98	73	67	2		689	262	951	27,5	4,3
CEPA	1					1	11	2	26	7	28	19	35	20	12	7			113	56	169	33,1	1,2
CEPE		1					7	2	15	7	24	5	19	13	7	9			72	37	109	33,9	-1,9
CEPAL	1				1	4	3	15	4	27	17	17	15	15	12			79	52	131	39,7	-0,6	
CESPAP	1				1	8	2	18	9	39	9	30	14	13	13			109	48	157	30,6	-1,2	
CESPAO		1			1	5	2	16	3	16	12	8	7	5	4			50	30	80	37,5	-3,8	
Interinstitucionales ^a					3			1		3	3	2		3					6	9	15	60,0	-6,7
OCAH	1				2		6		12	5	10	6	8	13	3	2			42	26	68	38,2	-6,5
ACNUDH			1		1		1	1	7	5	23	8	16	22	7	9			56	45	101	44,6	2,4
OHRLLS	1					1			1	1	1		1		1				3	4	7	57,1	7,1
OSSI	1					1	4	1	10	4	28	16	14	8	4	4			61	34	95	35,8	-3,5
OAJ			1		3		2	6	15	5	11	10	8	17	7	5			47	43	90	47,8	1,4
OSAA	1					1			1	1		1		2					2	5	7	71,4	-
OSG	2	1		2	4	2	4	1	5	4	5	5	2	5		1		1	22	22	44	50,0	-2,3
OSRSGCAC	1								1	1		1		1					4	1	5	20,0	-13,3
COMREG ^b								1	1										1	1	2	50,0	-
UNCC			1		1		4		3	3	11	6	27	34	7	7	1		55	50	105	47,6	1,1
UNCTAD	1		1		2	1	11	4	31	8	30	15	32	29	18	10			126	67	193	34,7	3,5
PNUMA	1		2		8	3	28	7	52	9	58	41	60	35	7	19		2	216	116	332	34,9	2,3
FNUCI					1		1	1	1	1	1	2		1					3	5	8	62,5	5,4
ONU-Hábitat		1			2		5	2	18	4	18	7	12	12	1	8			56	34	90	37,8	3,7
UNMOVIC			1				3	2	12	1	14	2	8	3	2				40	8	48	16,7	1,6
ONUDC	1				2	1	14	2	21	3	19	18	12	18	1	10			70	52	122	42,6	0,2
ONUG	1				1	2	6	5	30	27	98	39	74	45	14	15			224	133	357	37,3	2,3
ONUN						1			6	2	16	8	19	15	9	5			51	30	81	37,0	3,3
ONUV					2		1	3	8	9	30	13	21	16	5	2			67	43	110	39,1	-0,5
UNSECOORD						1			4	2	12		2						18	3	21	14,3	-
Total	30	6	29	6	92	35	216	103	602	271	1 088	563	984	698	293	303	1	5	3 335	1 990	5 325	37,4	1,7

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos, composición de la Secretaría al 30 de junio de 2004.

^a Órganos interinstitucionales.

^b Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York.

Anexo III

Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos y categorías, al 30 de junio de 2004

Departamento/ oficina	Secretario General Adjunto		Subsecretario General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Total general	Porcentaje de mujeres	Diferen- cia por- centual
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
DAD	1				1	1	1	1	5	4	7	1	2	2	1	2	18	11	29	37,9	-0,8
DAES	1		1		8	2	17	12	30	20	36	42	25	23	22	18	140	117	257	45,5	-1,6
DAGGC	1			1	1	2	4	8	9	3	7	6	2	7	1	2	25	29	54	53,7	9,1
DG		1			1	1	2	1	5	5		3	1	1			9	12	21	57,1	3,6
DG/PMMC					1		1		1	1	1	2			1		5	3	8	37,5	-
DG/OSCA			1		1	1	6	1	17	4	28	7	30	10	11	6	94	29	123	23,6	-1,8
DG/OGRH				1		3	2	2	3	11	13	8	5	5	3	6	26	36	62	58,1	1,1
DG/OPPP			1		3	4	4	8	8	13	17	10	14	5	9	44	52	96	54,2	-1,6	
DAP	1		3		6	1	7	6	12	9	14	11	9	9	1	5	53	41	94	43,6	2,4
DIP	1				4	1	5	8	18	10	33	26	28	39	14	27	103	111	214	51,9	-0,2
DOMP	1		1	1	2	2	4	3	5	7	6	10	14	24	7	8	40	55	95	57,9	4,2
DOMP/OAAM			1		1		2	2	2	4	9	12	6	8	4	9	25	35	60	58,3	13
CEPA	1					1	11	2	26	6	28	14	31	18	11	7	108	48	156	30,8	-1,2
CEPE		1					7	2	15	7	24	5	19	9	7	9	72	33	105	31,4	-2,6
CEPAL	1				1	4	3	15	4	27	13	17	12	14	10	78	43	121	35,5	-1,4	
CESPAP	1				1	7	2	16	9	33	7	21	11	11	11	89	41	130	31,5	-2,1	
CESPAO		1			1	5	2	16	3	15	9	7	7	5	4	48	27	75	36,0	-3,7	
Interinstitucionales ^a					2				3	1		3		3		3	6	9	66,7	-13,3	
OCAH	1				1		5		7	4	5	3	7	8	3	1	29	16	45	35,6	-3,2
ACNUDH			1		1		1	1	6	5	17	8	13	19	6	7	45	40	85	47,1	2,7
OHRLLS	1					1				1	1			1		2	4	6	66,7	16,7	
OSSI	1					1	2	1	9	3	14	10	9	4	4	3	39	22	61	36,1	-3,9
OAJ			1		3		2	6	14	5	8	8	8	12	7	4	43	35	78	44,9	1
OSAA						1			1	1		1		2		1	5	6	83,3	-	
OSG	1	1			2	3	2	3	1	3	3	3		5		1	13	18	31	58,1	2,2
COMREG ^b								1	1							1	1	2	50,0	-	
UNCC			1				1									2		2			-
UNCTAD	1		1		2	1	11	3	31	8	28	15	28	25	18	10	120	62	182	34,1	3,9
PNUMA	1				3		2	2	3	2	2	3	1	1		1	12	9	21	42,9	4,8
FNUCI					1		1			1						2	1	3	33,3	-	
ONU-Hábitat		1			1		2	2	5	3	7	6	8	4		3	23	19	42	45,2	-0,9
UNMOVIC							1			1						1	1	2	50,0	-16,7	
ONUDC	1				2		5	1	11		14	15	8	11	1	8	42	35	77	45,5	3,6
ONUG	1				1	1	5	5	8	7	19	7	12	12	9	11	55	43	98	43,9	3,6
ONUN							1		2	1	1	3	2	2	3	3	9	9	18	50,0	3,3
ONUV					2		1	3	6	1	6	2	7	5	4	2	26	13	39	33,3	-1
UNSECOORD						1			3		4					7	1	8	12,5	-9,7	
Total	17	5	12	5	51	26	131	85	314	163	424	277	330	314	173	188	1 452	1 063	2 515	42,3	0,5

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos, composición de la Secretaría al 30 de junio de 2004.

^a Órganos interinstitucionales.

^b Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York.

Anexo IV

Tendencias y proyecciones de la representación hipotética de la mujer en la Secretaría, por categorías, durante el período comprendido entre junio de 1998 y marzo de 2004

A. Proyecciones del logro teórico de la paridad entre los géneros en el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, por categorías, en la Secretaría durante el período comprendido entre el 30 de junio de 1998 y el 30 de marzo de 2004

	SGA	SsG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
Porcentaje de variación total entre 1998 y 2004	2,8	5,4	10,9	8,0	1,9	0,4	2,3	5,0	19,0	2,5
Número de años que faltan para alcanzar el objetivo, calculado sobre la base de la proyección lineal de las tendencias anteriores	249	52	17	21	210		48	Objetivo logrado	Objetivo logrado	68
Año en que se prevé lograr la paridad*	2253	2056	2021	2025	2214	Estanca- miento*	2052	Objetivo logrado	Objetivo logrado	2072
Porcentaje del total de funcionarios del cuadro orgánico por categorías	0,7	0,7	2,2	5,8	16,2	31,3	31,5	11,6	0,1	100

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos, composición de la Secretaría.

* Calculado sobre la base del modelo de regresión lineal con mínimos cuadrados de los datos disponibles utilizando el programa estadístico de MATLAB.

B. Número de funcionarios y variación por categorías de la representación de las funcionarias con nombramientos de un año o más durante el período comprendido entre el 30 de junio de 1998 y el 30 de junio de 2004

(Porcentaje)

Categoría	30 de junio de 1998			30 de junio de 2004			Total de funcionarios en este nivel (porcentaje)
	H	M	M (porcentaje)	H	M	M (porcentaje)	
SGA	24	3	11,1	31	5	13,9	0,7
SsG	20	3	13,0	31	7	18,4	0,7
D-2	78	18	18,8	83	35	29,7	2,2
D-1	209	65	23,7	217	101	31,8	5,8
P-5	483	200	29,3	607	275	31,2	16,2
P-4	868	414	32,3	1 149	558	32,7	31,3
P-3	747	480	39,4	1 002	719	41,8	31,5
P-2 ^a	299	249	45,4	319	313	50,5	11,6
P-1 ^a		n.d			n.d		0,1

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

^a Se ha logrado el objetivo de la paridad entre los géneros en las categorías P-1 y P-2.

Anexo V

Proyecciones teóricas por departamentos del logro de la paridad entre los géneros sobre la base de la variación anual media durante el período comprendido entre 1998 y 2004 de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en la Secretaría

<i>Departamento</i>	<i>Funcionarias del cuadro orgánico en junio de 1998 (porcentaje)</i>	<i>Funcionarias del cuadro orgánico en marzo de 2004 (porcentaje)</i>	<i>Proyección del logro del objetivo de la paridad entre los géneros^a</i>	<i>Número de funcionarios del cuadro orgánico en 2004</i>	<i>Porcentaje del total de puestos del cuadro orgánico en la Secretaría</i>	<i>Año en que se prevé alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros</i>
DG/OGRH	56,3	50,0	1998	71		
DG/OSGA ^b	48,3	50,0	1999	30 ^b		
FNUCI	n.d.	57,1	1999	7		
DG/OPPP	44,1	51,6	2000	122	9% (518 de 5 449)	Objetivo logrado
DIP	51,2	52,5	2000	223		
Interinstitucionales ^c	20,8	60,0	2003	15		
OHRLLS (OHRLDS)	n.d.	57,0	2003	7		
EOSG (OSG)	38,7	48,8 ^d	2003	43		
UNCC	32,0	48,2	2005	110		
DAES	41,5	46,6	2006	264		
OCAH	28,7	42,5	2007	73		
OAJ	42,3	45,3	2008	86		
ODC (ODCCP)	38,3	41,8	2009	122		
CESPAO	28,9	38,2	2009	76	26% (1 418 de 5 449)	Para 2013
ONUV	31,8	40,0	2010	110		
CEPAL	31,3	39,6	2010	134		
ONU-Hábitat (Hábitat)	23,8	37,0	2011	92		
UNCTAD	23,4	35,2	2013	193		
CEPA	22,8	34,2	2013	158		
ACNUDH	33,0	38,2		101		
DAGGC	40,7	44,0	2017	534		
CEPE	28,0	33,3	2019	108		
DAP	35,6	40,3	2022	119		
PNUMA	29,0	33,5	2027	331	34% (1 876 de 5 449)	Para 2093
OSSI	32,3	33,3	2032	96		
ONUN	33,9	37,0	2047	81		
ONUG	35,6	37,7	2072	353		
CESPAP	30,6	30,1	2093	153		

<i>Departamento</i>	<i>Funcionarias del cuadro orgánico en junio de 1998 (porcentaje)</i>	<i>Funcionarias del cuadro orgánico en marzo de 2004 (porcentaje)</i>	<i>Proyección del logro del objetivo de la paridad entre los géneros^a</i>	<i>Número de funcionarios del cuadro orgánico en 2004</i>	<i>Porcentaje del total de puestos del cuadro orgánico en la Secretaría</i>	<i>Año en que se prevé alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros</i>
DOMP	30,8	32,1	2100	327	26%	
DOMP/OAAM	24,3	27,3	2634 ^e	1 063	(1 390 de 5 449)	
DAD	40,0	38,7	Tendencia	31	3%	
DG/OSCA	30,6	26,5	en declive	131	(162 de 5 449)	
OSRSGCAC	50,0	33,3	No se dispone de suficiente información	6		
OSAA	n.d.	83,3		5		
COMREG ^f	n.d.	50,0		2		
UNMOVIC	n.d.	16,0	para cada uno de los años considerados ni respecto del tamaño de la muestra	50	2%	(85 de 5 449)
UNSECORD	n.d.	13,6		22		
5 449						

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos, composición de la Secretaría (98 cuadro 11, 99 cuadro 8, 00 cuadro 8, 01 cuadro 8, 02 cuadro A8e, 03 cuadro A8e, marzo de 2004, SIIG).

^a Las previsiones se basaron en el modelo de regresión lineal con mínimos cuadrados de los datos disponibles utilizando el programa estadístico de MATLAB.

^b Incluye el DG/PMMC.

^c Órganos interinstitucionales.

^d Al 30 de junio de 2003, la mujer estaba representada en un 53,3%.

^e La representación de la mujer ha fluctuado entre el 23% y el 27% (no se observa una tendencia definitiva).

^f Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York.