



Asamblea General

Distr. general
7 de septiembre de 2006
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones

Temas 60 a) y 121 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

El presente informe se ha preparado de conformidad con la resolución 59/164 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 2004; proporciona información sobre la representación de la mujer en las organizaciones y los organismos del sistema de las Naciones Unidas en el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2004 y en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1 de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006. Tanto en el sistema de las Naciones Unidas como en la Secretaría, la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores permaneció casi sin cambios, con mejoras insignificantes y, en algunos casos, hasta una disminución. Por ejemplo, en la categoría D-1 permaneció en el 25,3%, lo que representa una disminución del 6,95%, la más notable desde 2004. En el sistema de las Naciones Unidas se registró una novedad positiva, que fue un aumento del número de coordinadoras residentes del 21% en 2004 al 32,5% en julio de 2006. No obstante, es evidente que se requieren esfuerzos más concertados para lograr la paridad entre los géneros a todos los niveles y en todas las categorías, en particular en los niveles superiores y de determinación de políticas. En este contexto, la Asamblea en su resolución 57/180, de 30 de enero de 2003, pidió un análisis de las probables causas de que se avance lentamente en la tarea de mejorar la situación de la mujer. La primera parte del análisis de la Secretaría se presentó a la Asamblea en su quincuagésimo noveno período de sesiones (A/59/357); la segunda parte, sobre el sistema de las Naciones Unidas, se transmite en el presente informe. Se señalan en varios factores

* A/61/150.

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



clave: la estrategia de género, las estadísticas de planificación de las cuestiones de género, los procesos de contratación y selección, la planificación y la promoción de la carrera, la movilidad, el clima de trabajo y la cultura de la responsabilidad y los obstáculos informales. El análisis va acompañado de un conjunto de medidas sugeridas para mejorar la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1–3	9
II. Panorama general de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas.....	4–7	9
III. Novedades recientes en las políticas de paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas.....	8–17	11
A. Comisión de Administración Pública Internacional.....	8–11	11
B. Estudio del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia sobre paridad de género.....	12–15	11
C. La iniciativa del Organismo Internacional de Energía Atómica en materia de contratación para lograr la paridad de género.....	16	12
D. Iniciativas en materia de equidad entre los géneros de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.....	17	13
IV. Análisis de las causas del lento mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.....	18–38	13
A. Antecedentes y justificación.....	18–20	13
B. Estrategia sobre cuestiones de género.....	21–22	14
C. Estadísticas para la planificación de las cuestiones de género.....	23–25	15
D. Contratación.....	26–29	15
E. Selección.....	30–31	17
F. Progresos en las organizaciones.....	32–34	17
G. Planificación de la carrera y desarrollo personal.....	35	18
H. Movilidad.....	36	19
I. Ambiente y cultura de trabajo.....	37	19
J. Rendición de cuentas.....	38	20
V. Panorama general de la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas.....	39–69	20
A. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más.....	40–44	21
B. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 1998 a 2006.....	45–48	23
C. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en puestos que requieren calificaciones lingüísticas especiales.....	49	24
D. Representación de la mujer en puestos del cuadro de expertos.....	50	24

E.	Personal en misiones de apoyo de mantenimiento de la paz administrado por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz	51	25
F.	Nombramientos, ascensos, traslados laterales y separación de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más	52–66	26
G.	Distribución por géneros en el cuadro del Servicio Móvil	67	31
H.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros	68–69	31
VI.	Actividades recientes encaminadas a lograr la paridad entre los géneros en la Secretaría	70–79	32
A.	Sistema de selección del personal	70	32
B.	Planes de acción en materia de recursos humanos	71–72	32
C.	Políticas sobre la vida laboral y personal	73–74	33
D.	Administración de justicia	75	34
E.	Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer	76–79	34
VII.	Conclusiones	80–91	35
Cuadros			
1.	Organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, por porcentaje de funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores, al 31 de diciembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2004		10
2.	Puestos de coordinador residente, por región y género, julio de 2006		10
3.	Comparación de la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 2004 y al 30 de junio de 2006		21
4.	Porcentaje de mujeres con nombramientos de un año o más en departamentos u oficinas con 20 funcionarios del cuadro orgánico o más, al 30 de junio de 2004 y al 30 de junio de 2006		22
5.	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 30 de junio de 2006		23
6.	Todo el personal en puestos de expertos, 1º de julio de 2004 y 30 de junio de 2006		25
7.	Nombramientos por género y categoría en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006		26
8.	Tendencias de los nombramientos de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas		27
9.	Ascensos por género y categoría en el cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, 1º de julio de 2004 a 30 de junio de 2006		28

10.	Traslados al cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, por el género y categoría, 1° de julio de 2004 a 30 de junio de 2006	29
11.	Separación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores, por tipo, categoría y género, del 1° de julio de 2004 al 30 de junio de 2006	30
Anexos		
1.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en la Sede, en otras oficinas permanentes y en puestos de proyectos, al 31 de diciembre de 2004	38
2.	Objetivos, centros de coordinación y grupos de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas	39
3.	Políticas y medidas para lograr la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas	41
4.	Distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamento u oficina y categoría, al 30 de junio de 2006	43

Se utilizaron las siguientes abreviaturas:

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social Para Asia y el Pacífico
CIJ	Corte Internacional de Justicia
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAGGC	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DG	Departamento de Gestión (Oficina del Secretario General Adjunto; Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General; Oficina de Gestión de Recursos Humanos; Oficina de Servicios Centrales de Apoyo; y la Oficina del plan maestro de mejoras de infraestructura del Departamento de Gestión)
DG/PMOI	Plan maestro de mejoras de infraestructura (del Departamento de Gestión)
DIP	Departamento de Información Pública
DM/OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos (del Departamento de Gestión)
DM/OPPPCG	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (del Departamento de Gestión)
DM/OSCA	Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (del Departamento de Gestión)
DM/OSGA	Oficina del Secretario General Adjunto (del Departamento de Gestión)
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

DSV	Departamento de Seguridad y Vigilancia
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
MINUEE	Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea
MINURSO	Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental
MINUSTAH	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití
MONUC	Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OAESGA	Oficina del Asesor Especial del Secretario General para África
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OARNUPMA	Oficina del Alto Representante para los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OESG	Oficina Ejecutiva del Secretario General
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Ombudsman	Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas
OMM/ICAT	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS/OPAS	Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUB	Operación de las Naciones Unidas en Burundi
ONUCI	Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida

ONUUV	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
OPI	Oficina del Programa para el Iraq
OPS/OMS	Organización Panamericana de la Salud (oficina regional de la Organización Mundial de la Salud)
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
TANU	Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNAMA	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán
UNAMI	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
UNCC	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFIP	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNMIK	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo
UNMIL	Misión de las Naciones Unidas en Liberia
UNMIS	Misión de las Naciones Unidas en el Sudán
UNMOVIC	Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección
UNOMIG	Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNOTIL	Oficina de las Naciones Unidas en Timor-Leste
UNSECOORD	Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. El presente informe, que se presenta de conformidad con la resolución 59/164 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 2004, proporciona información sobre la representación de la mujer en la Secretaría en el período comprendido entre 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006 y en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas del 31 de diciembre de 2003 al 31 de diciembre de 2004. Las secciones II, III y IV tratan del sistema de las Naciones Unidas. Las secciones V y VI tratan de la paridad entre los géneros en la Secretaría.

2. En su resolución 59/164, la Asamblea observó con preocupación que las mujeres siguen sin estar representadas en los niveles superiores de adopción de decisiones, especialmente al nivel de Secretario General Adjunto, y observó con particular preocupación que las consideraciones relativas a la paridad de género aún no se habían integrado efectivamente en todas las políticas de gestión de recursos humanos de las Naciones Unidas. La Asamblea instó al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que redoblaran sus esfuerzos por lograr avances significativos hacia el logro del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en el futuro próximo.

3. En la misma resolución, la Asamblea alentó a los Estados Miembros a que apoyaran los esfuerzos de las Naciones Unidas y los organismos especializados, fondos y programas para alcanzar el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos, especialmente en las categorías superiores y directivas: a) seleccionando y presentando regularmente más candidaturas de mujeres; b) proponiendo fuentes de contratación nacionales en cooperación con mecanismos y redes de organizaciones profesionales de mujeres; y c) alentando a más mujeres a solicitar puestos en el sistema de las Naciones Unidas, incluso en esferas en que las mujeres están insuficientemente representadas, como el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y otras esferas no tradicionales.

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

4. Cuando se preparó el presente informe, los datos sobre la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores de entidades del sistema de las Naciones Unidas estaban disponibles sólo a partir del 31 de diciembre de 2004 (anexo I). La representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en entidades del sistema de las Naciones Unidas había aumentado en un 0,6%, del 36,3% al 36,9%, durante el período que abarca el informe.

5. Cumulativamente, en la categoría D-1 y superiores la situación mejoró en 2004, año en que las mujeres constituyeron el 23,7% del personal, en comparación con el 21,7% al 31 de diciembre de 2003¹. La paridad entre los géneros se ha logrado sólo en las categorías P-1 y P-2 en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

¹ Fuente: Secretaría de la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación.

6. Como se indica en el cuadro 1 *infra*, dos organizaciones de las Naciones Unidas habían logrado una paridad general de género entre el personal del cuadro orgánico en 2004, en comparación con sólo una organización en 2003. Diez organizaciones tenían menos del 30% de mujeres en su plantilla de personal en 2004, en comparación con nueve en 2003.

Cuadro 1
Organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, por porcentaje de funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores, al 31 de diciembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2004

Porcentaje de mujeres	31 de diciembre de 2003	31 de diciembre de 2004	Organizaciones
50 o más	1	2	(UNITAR, UNFPA)
40-49	8	9	(UNICEF, UNESCO, FIDA, OPS, PMA, OMPI, ONUSIDA, ACNUR, OIT)
30-39	13	10	(PNUD, CCPPNU, Secretaría de las Naciones Unidas, Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, OMC, CAPI, CIJ, OMS, OMI, CCI)
Menos de 30	9	10	(UNOPS, FAO, UIT, ONUDI, OMM, OOPS, UPU, OACI, UNU, OIEA)
Total	31	31	

Fuente: Secretaría de la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación.

7. 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 proporción de mujeres ha aumentado del 21% en agosto del 2004 al 32,5% en julio de 2006. La representación de las mujeres va de un máximo del 42,9% en Asia y el Pacífico al 17,6% en los Estados árabes.

Cuadro 2
Puestos de coordinador residente, por región y género, julio de 2006

Distribución geográfica	Mujeres	Hombres	Vacantes	Total de puestos	Porcentaje de puestos cubiertos por mujeres
África	14	23	7	44	37,8
Asia y el Pacífico	9	12	3	24	42,9
Estados árabes	3	14	0	17	17,6
Europa y la Comunidad de Estados Independientes	7	10	4	21	41,2
América Latina y el Caribe	4	18	2	24	18,2
Total	37	77	16	130	32,5

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

III. Novedades recientes en las políticas de paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas

A. Comisión de Administración Pública Internacional

8. En su 36° período de sesiones, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) examinó la cuestión de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas sobre la base de información reunida mediante un cuestionario y de la base de datos estadísticos de la Secretaría de la Junta de Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación. En el anexo II se proporciona un panorama general de los objetivos relacionados con el género en 15 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

9. Según el informe de la CAPI, sobre la base de las respuestas de 18 de las 23 entidades investigadas, las medidas más populares en relación con la cuestión del género eran las políticas sobre la vida laboral y personal (que se resumen en el anexo III). Aunque la promulgación de políticas sobre la vida laboral y personal es fundamental, también es esencial promover una cultura que apoye esas políticas y facilite la aplicación de las medidas pertinentes.

10. Con respecto a las medidas en materia de contratación, ascenso, seguimiento y rendición de cuentas para lograr la paridad de género, el estudio indica que la situación varía entre las organizaciones, desde las que no tienen políticas de contratación y promoción² hasta las que realizan auditorías de género periódicamente³. Asimismo, otras organizaciones⁴ tienen políticas sobre cuestiones de género, pero ninguna dedicada a lograr la paridad en materia de ascensos. Muchas otras organizaciones transmiten anualmente estadísticas sobre paridad de género a sus órganos rectores.

11. El informe de la CAPI señala una clara correlación entre la aplicación selectiva de medidas y políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y la mayor representación de las mujeres en la composición de la plantilla de personal, la contratación y los ascensos. Esta es una fuerte indicación de que con actividades sistemáticas e intensas, una mayor adhesión a las políticas que incorporen cuestiones de género permitiría acelerar el avance hacia la paridad. Además, es esencial imponer a los directores de programas una responsabilidad efectiva por el logro de los objetivos de paridad de género. El informe destaca también la necesidad de establecer esas políticas.

B. Estudio del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia sobre paridad de género

12. La Junta Ejecutiva del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) pidió al Fondo que abordara la cuestión de la paridad de género y realizara el objetivo de la paridad en todo el sistema de las Naciones Unidas a más tardar en 2010. En consecuencia, en 2006 el UNICEF realizó un estudio titulado "Paridad de género en la gestión superior del UNICEF". El estudio, basado en datos estadísticos, entrevistas en profundidad y deliberaciones de grupos seleccionados, así como en entrevistas de fin

² UIT y OMC.

³ OACI y OIT.

⁴ FAO, OIEA, UPU, ONUDI y OMS.

de servicio, determinó que las deficiencias en materia de paridad de género dependían de varios fenómenos complejos y vinculados entre sí.

13. Según el estudio, el Fondo tenía una buena representación de mujeres en las categorías P-1 a P-4 (46%) y había logrado una proporción de mujeres representantes a cargo de oficinas exteriores (43%) que reflejaba la participación general de la mujer en el cuadro orgánico de contratación internacional (44%).

14. En las categorías P-5 a D-2, sin embargo, la representación de mujeres profesionales seguía estando bastante por debajo de la paridad, en un 37%. Los factores que se consideraron como contribuyentes al desequilibrio de género eran los mecanismos de rendición de cuentas deficientes, el menor número de mujeres que solicitaban puestos vacantes, la aplicación (en muchos casos) relativamente más rigurosa de los criterios de competencia a las mujeres que a los hombres; el funcionamiento de redes oficiosas paralelas a las que las mujeres no tenían el mismo acceso que los hombres; y factores del ambiente de trabajo relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la carga de trabajo, las largas horas de trabajo y una cultura de gestión que no era favorable para las mujeres.

15. El estudio concluyó que la paridad de género podía efectivamente lograrse a más tardar en 2010 si el personal directivo superior asumiera claramente y con responsabilidad la función de vanguardia, preparara modelos de la cultura de gestión deseada y realizara inversiones en la gestión de los recursos humanos. El estudio citó la necesidad de mecanismos de evaluación de la actuación profesional eficaces para contrarrestar las evaluaciones de las redes oficiosas; fortalecer los sistemas de gestión de los recursos humanos a fin de ampliar la lista de mujeres competentes para una selección final más equilibrada y la realización de evaluaciones objetivas; más capacitación en liderazgo basado en el género y la utilización de mentores para mujeres y hombres; y una supervisión y vigilancia adecuadas de políticas, sistemas y procesos firmes y sostenibles, que aseguren todas las formas de paridad y diversidad. Las soluciones sugeridas en el estudio propugnan un tratamiento realmente equitativo, más que preferencial, para las mujeres, observando que el tratamiento igual no significa el mismo tratamiento. La gestión de los procesos debe hacerse de manera diferenciada para garantizar oportunidades iguales para todos. El UNICEF ya ha aplicado una de las recomendaciones del estudio al nombrar a un Asesor Especial del Director Ejecutivo en cuestiones de género y diversidad.

C. La iniciativa del Organismo Internacional de Energía Atómica en materia de contratación para lograr la paridad de género

16. Además de la introducción de procedimientos de contratación y nuevas políticas sobre la vida laboral y personal, el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) instó a sus Estados miembros en marzo de 2005 a que designaran un organismo de contacto en relación con la contratación de mujeres. Los organismos de contacto proporcionan información y facilitan los contactos con instituciones nacionales, agencias, universidades y organizaciones profesionales y de mujeres, y les envían directamente los anuncios de vacantes. También organizan y financian misiones de contratación, dan publicidad al OIEA como posible empleador y apoyan los programas del Organismo de oficiales subalternos, pasantías y becas para jóvenes mujeres profesionales.

D. Iniciativas en materia de equidad entre los géneros de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

17. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha establecido un puesto de oficial superior de ética y diversidad, cuyo titular supervisa y examina cuestiones de equilibrio geográfico y de género. Asimismo, se ha establecido un puesto de asesor especial del Alto Comisionado, para que preste asesoramiento sobre cuestiones de equidad de género en relación con el personal de la Organización. Se está aplicando una política de promoción de la paridad y se están introduciendo cambios que favorecen la equidad de género en las normas que rigen la junta de nombramientos, ascensos y destinos.

IV. Análisis de las causas del lento mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

A. Antecedentes y justificación

18. En su resolución 57/180, la Asamblea General lamentó que no se hubiera alcanzado el objetivo de un 50% de participación de la mujer al final de 2000⁵. En particular, la Asamblea pidió a Secretario General que realizara un nuevo análisis de las probables causas del lento avance de los esfuerzos por mejorar la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. El análisis se realizó en dos etapas: en la primera etapa se hizo hincapié en la Secretaría, y las conclusiones se comunicaron a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 48° período de sesiones (1° a 12 de marzo de 2004) y a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones (A/59/357); la segunda etapa, cuyas conclusiones se presentan a continuación, hacen hincapié en el sistema de las Naciones Unidas utilizando una muestra de cuatro organizaciones (la Organización Internacional del Trabajo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial) a fin de establecer un contraste entre organismos especializados y con sedes en el terreno, y entre diferentes regiones y diferentes niveles de representación de la mujer.

19. Los objetivos del análisis eran identificar los factores de organización e individuales pertinentes que influyen en el equilibrio entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas y sugerir medidas para superar los problemas que impiden el progreso. El estudio incorporó un análisis de datos empíricos, políticas y procedimientos de gestión de los recursos humanos y percepciones individuales de funcionarios.

20. Aunque el presente informe destaca las principales conclusiones del análisis de la segunda etapa, en ambas etapas se identificaron temas comunes que se indican en el texto del informe. Se hace hincapié en los problemas que hay que abordar para lograr el objetivo de la paridad de género. Se destacan tres factores clave. En primer

⁵ En el anexo II se indican los objetivos fijados por cada organismo del sistema de las Naciones Unidas y los plazos para alcanzarlos.

lugar, la necesidad de establecer una distinción clara entre la incorporación de las cuestiones de género y la paridad de género. Segundo, el compromiso de los directivos superiores de aplicar medidas especiales positivas y de cumplimiento obligatorio. Por último, la institucionalización de claros mecanismos de rendición de cuentas sobre la paridad de género. El presente análisis se divide en nueve esferas: estrategia sobre cuestiones de género; estadísticas de planificación de cuestiones de género; procesos de contratación; procesos de selección; progresos en las organizaciones; planificación de la carrera y desarrollo; movilidad; ambiente y cultura de trabajo; y rendición de cuentas.

B. Estrategia sobre cuestiones de género

21. Un indicador de la importancia de lograr una representación equitativa es la existencia de una estrategia sobre cuestiones de género como parte integral de la cultura y las políticas de cada organización. La estrategia debe abarcar tanto el personal como la política, así como la aceptación de esta última por todos los funcionarios. Por lo general, la responsabilidad por las cuestiones de género a nivel de políticas es compartida entre los servicios de gestión de los recursos humanos y los centros de coordinación u oficinas de cuestiones de género (como ocurre en el caso de la Organización Internacional del Trabajo). Un aspecto esencial de la función de los centros de coordinación de las cuestiones de género es prestar asesoramiento y vigilar los progresos hacia el objetivo de una representación de las mujeres del 50%. Las políticas en materia de género abarcan la plantilla de personal, y las cuestiones de retención y desarrollo personal, incluido el equilibrio entre los aspectos laborales y personales y la rotación. Además, la mayoría de los planes de estrategias en materia de recursos humanos incorporan una diversidad de objetivos y medidas.

22. Un factor crítico para lograr que tanto hombres como mujeres acepten el equilibrio entre los géneros es demostrar que esto permite aumentar la eficacia de la organización. El análisis reveló un debate continuo sobre los méritos relativos de la incorporación de las cuestiones de género y la paridad de género, con una importante percepción de parte de muchos de que las políticas que promueven ambos proporcionan ventajas indebidas a las mujeres. Ahora bien, las estadísticas en materia de paridad de género y el avance relativamente lento o la desaceleración de los progresos son una fuerte indicación en contrario. Apuntan en cambio a la necesidad de mejorar la formulación y la aplicación y aumentar la responsabilidad en relación con las medidas y las políticas encaminadas a lograr la paridad de género. Las medidas que se sugieren incluyen:

Medida 1. Contar con una estrategia sobre cuestiones de género, firme y orientada hacia el futuro, que forme parte de un criterio de gestión del talento y en que la atención a las cuestiones de género forme parte de todos los procesos de gestión.

Medida 2. Asegurar que un equipo mixto equilibrado, que incluya a representantes superiores de la administración tanto en la Sede como sobre el terreno, tenga a su cargo la responsabilidad de diseñar la estrategia para las cuestiones de género.

C. Estadísticas para la planificación de las cuestiones de género

23. La disponibilidad de estadísticas amplias, que muestren tanto la situación actual como las tendencias, es un factor crítico que permite la gestión de las tasas de representación de los géneros. Los servicios de gestión de los recursos humanos deben señalar periódicamente a la atención de los directores el perfil de género de sus dependencias y de la organización en general a fin de realizar una planificación estratégica. Además, la eficacia de procesos de gestión como la selección y la contratación, la gestión de la actuación y los ascensos debe vigilarse mediante verificaciones estadísticas, así como recabando las percepciones de los individuos.

24. Todas las organizaciones compilan estadísticas de género por categoría, dependencia, puesto y zona geográfica. Además, se vigilan las fechas de jubilación por género. A diferencia de la Secretaría, las organizaciones y organismos no cuentan con estadísticas de género computarizadas y detalladas para cada etapa del proceso de selección y contratación. Se dispone de estadísticas sobre ascensos desglosadas por género, aunque éstas no siempre están computarizadas. En la actualidad, la mayoría de los datos estadísticos relativos a la representación de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas consisten en instantáneas de informes periódicos. A fin de examinar el adelanto relativo de la carrera de hombres y mujeres en el sistema, se requiere un análisis de cohortes para determinar las diferencias en las tasas de ascenso y retención.

25. Para asegurar que los directores cuenten con información de gestión amplia para examinar los progresos y planificar estratégicamente el logro y la sostenibilidad de la paridad de género, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 3. Poner en práctica un sistema de vigilancia trimestral o semestral, que incorpore todos los datos pertinentes en materia de paridad de género en un informe general de planificación de la fuerza de trabajo en los planos tanto de organización como de jefes de dependencias.

Medida 4. Incorporar datos empíricos amplios en informes de seguimiento, como la representación por género en cada etapa del proceso de selección y contratación, las diferencias de género en la calificación de las evaluaciones de la actuación profesional y las tasas de ascensos a fin de destacar las esferas en que se necesitan medidas positivas.

D. Contratación

26. Los métodos de contratación que emplean las organizaciones son diferentes en cuanto a los patrones de edad y antigüedad. Se analizaron tres puntos de entrada principales: nivel de ingreso, nivel medio y nivel superior.

27. La contratación en el nivel de ingreso de personas jóvenes se realiza mediante programas como el de oficiales subalternos y concursos nacionales para la contratación en la Secretaría de las Naciones Unidas. Este grupo es por lo general equilibrado en materia de género o tiene una alta representación de mujeres. Aunque esta conclusión es alentadora, el estudio muestra que el equilibrio de género en el nivel de ingreso no se refleja en los niveles superiores debido a las dificultades para retener a las mujeres en las etapas siguientes de sus carreras.

28. Con respecto a la contratación en los niveles medios del cuadro orgánico, al igual que en la primera etapa se llegó a la conclusión de que tanto la colocación de los anuncios de vacantes como el contenido de los criterios de evaluación pueden dar lugar a discriminación indirecta contra las mujeres debido a problemas de acceso y de correspondencia entre la educación y la experiencia y los criterios de selección. Para ampliar la lista de candidatas calificadas en los niveles medios del cuadro orgánico, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 5. Compaginar una lista ampliada de candidatas calificadas, para lo cual las actividades de extensión deben incluir lo siguiente:

- a) **Distribución de los anuncios de las próximas vacantes a los mecanismos nacionales para la mujer, las organizaciones nacionales de mujeres, las asociaciones de mujeres profesionales y las universidades;**
- b) **Creación de una base de datos desglosada por género de consultores, contratistas y personal con nombramientos a corto plazo y destinos sobre el terreno, y distribución de los anuncios de vacantes a este grupo;**
- c) **Examen a cargo de los directores, en consulta con los centros de coordinación sobre cuestiones de género, de la formulación de criterios de educación, experiencia de trabajo y evaluación en los anuncios de vacantes, para asegurar que tengan la amplitud suficiente;**
- d) **Examen a cargo de los centros de coordinación sobre cuestiones de género, en consulta con los directores de las dependencias con profesiones dominadas por los hombres, a fin de obtener datos demográficos relativos a la lista global de candidatos para concentrar las actividades de extensión para la contratación.**

29. En los niveles superiores de las organizaciones y los organismos del sistema de las Naciones Unidas, la contratación es una prerrogativa del jefe de la organización. Aunque en la mayoría de las organizaciones hay pruebas de una acción proactiva por parte del jefe de la organización para encontrar candidatas para cubrir puestos de niveles superiores mediante actividades de extensión, como se determinó en la primera etapa, hay una gran necesidad de información sistematizada sobre candidatas calificadas, especialmente de países en desarrollo, no representados y subrepresentados. Las conclusiones extraídas de las entrevistas con los funcionarios indican también un posible problema con la aceptación de las mujeres contratadas sobre la base del sistema existente. Por lo tanto, es imperativo que todas las mujeres que se contraten para puestos de categoría superior estén muy calificadas y reciban suficiente apoyo para que puedan integrarse efectivamente en la organización. A fin de seleccionar a candidatas para puestos de categoría D-1 y superiores, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 6. Reasignación de los recursos presupuestarios y de personal dentro de la función de recursos humanos de la siguiente manera:

- a) **Establecer vínculos con sitios web globales de contratación en línea para hacer búsquedas en bases de datos de mujeres con calificaciones que correspondan a criterios específicos;**
- b) **Compilar sistemáticamente información sobre candidatas muy calificadas para puestos de categoría superior;**

c) **Asignar tiempo suficiente para identificar candidatas cualificadas mediante la preparación puntual de planes de sucesión para puestos de categoría D-1 y superiores;**

d) **Establecer enlaces con mecanismos nacionales y otros órganos para identificar mujeres altamente cualificadas en países seleccionados.**

E. Selección

30. Todas las organizaciones empleaban un proceso de selección oficial para puestos del cuadro orgánico de nivel intermedio. Dentro de este sistema oficial, se determinaron cuatro esferas problemáticas principales. La primera se refiere a centrar la atención, en el proceso de evaluación, en los criterios técnicos y los años de experiencia. La segunda tiene que ver con la aplicación despareja de las mejores prácticas para seleccionar miembros de grupos en términos de conocimiento de los objetivos de representación de los géneros y medidas especiales pertinentes relacionadas con esos objetivos, la capacitación en evaluación de los candidatos teniendo en cuenta las cuestiones de género y la paridad de género en el grupo. La tercera cuestión tiene que ver con la falta de una función definida de los centros de coordinación en cuestiones de género en el proceso de selección. El cuarto problema tiene que ver con el uso continuado de la creación de redes y el ejercicio de presiones en el proceso de selección y sus efectos negativos sobre las mujeres.

31. A fin de asegurar que, en todo el sistema, el proceso de selección se realice de manera justa y transparente para lograr los objetivos de igualdad entre los géneros, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 7. Adopción de medidas especiales vinculantes para seleccionar candidatas igual o mejor cualificadas hasta alcanzar el objetivo de una representación del 50% de las mujeres.

Medida 8. Mejoramiento de los procedimientos de selección para asegurar que las competencias en materia de gestión reciban la misma calificación que las competencias técnicas para puestos de categoría P-5 y superiores. Asimismo, evaluación de la experiencia en función de la adquisición de competencias, y no en términos de antigüedad o ubicación.

Medida 9. Promulgación de mandatos robustos para los centros de coordinación de las cuestiones de género que confieran legitimidad a su función, garanticen su acceso a información pertinente y al personal directivo superior y garanticen su participación en los procesos de selección para asegurar el cumplimiento de las políticas de género.

Medida 10. Mayor uso del método de selección mediante las competencias, incluso utilizando centros de evaluación.

F. Progresos en las organizaciones

1. Ascensos del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico

32. Aunque en el caso de la Secretaría no siempre hay un requisito de examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, se encontraron pocos

casos de ascensos de este tipo en las organizaciones estudiadas. Hay tres factores clave que influyen en los progresos: a) el requisito de un título superior para muchos puestos del cuadro orgánico; b) el carácter rotatorio de los puestos del cuadro orgánico, que constituye un obstáculo para los funcionarios con consideraciones de familia; y c) la falta de oportunidades de carrera, que hace más difícil al personal del cuadro de servicios generales el cumplimiento de los criterios de experiencia de los puestos del cuadro orgánico. Entre las medidas que se sugieren, figuran:

Medida 11. Identificación de funcionarios del cuadro de servicios generales de gran potencial mediante el sistema de evaluación de la actuación y el desarrollo de planes de adelanto profesional.

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

33. El adelanto profesional de los funcionarios del cuadro orgánico se refiere tanto a los traslados laterales como a los verticales, lo que entraña procesos oficiales y oficiosos que pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres. Los sistemas que ofrecen oportunidades de ascenso dentro del puesto, que existen en algunas organizaciones, tienen efectos positivos sobre la paridad de género en el adelanto profesional.

34. Las grandes oleadas de jubilaciones que enfrentarán muchas organizaciones de las Naciones Unidas en los próximos cinco o seis años son consideradas por muchos como una oportunidad para nombrar a más mujeres en puestos de categoría P-5 y D-1. Los resultados de las entrevistas, sin embargo, determinaron una fuerte percepción entre los funcionarios masculinos del cuadro orgánico de que todo intento por aumentar el número de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores tendría efectos directos sobre las posibilidades de ascenso de funcionarios meritorios, lo que daría lugar a un fuerte resentimiento. A fin de aprovechar al máximo las oportunidades que brinda la ola de jubilaciones que se producirá en los próximos cinco años, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 12. Preparación de planes de sucesión para todos los puestos que quedarán vacantes por jubilaciones.

Medida 13. Establecimiento de procesos de selección transparentes, incluidos los procedimientos de evaluación, para los puestos de categoría superior.

G. Planificación de la carrera y desarrollo personal

35. El análisis reveló que la falta de planificación de la carrera era un obstáculo importante tanto para los hombres como para las mujeres. Entre los factores que incidían figuraban la falta de procesos eficaces de gestión de la actuación y muy pocas oportunidades de desarrollo personal. En ese contexto, la creación de redes oficiosas y el ejercicio de presiones para la asignación de los puestos pueden pasar a ser una parte integrante de los mecanismos de adelanto profesional, y esto puede tener efectos adversos para el adelanto de la mujer. Si bien la situación es similar para hombres y mujeres, las investigaciones muestran que las carreras de las mujeres sufren con más frecuencia debido a su exclusión de las redes oficiosas, y a causa de supuestos estereotipos sobre la adecuación y aceptabilidad de las mujeres en funciones de gestión. Entre las medidas que se sugieren, figuran:

Medida 14. Preparación de planes de desarrollo individual que se reflejen en el sistema de evaluación de la actuación profesional.

Medida 15. Creación de un puesto de asesor especializado en adelanto profesional y orientación para la carrera.

Medida 16. Examen por los servicios de gestión de recursos humanos y los superiores directos de los funcionarios, especialmente las mujeres, que tengan dificultades para trasladarse vertical o lateralmente, y suministro de orientación.

Medida 17. Establecimiento de matrices para diversas trayectorias de carrera para diferentes categorías ocupacionales de personal, incluidos los puestos de gestión y de alto nivel.

Medida 18. Creación de un programa de mentores y, si corresponde, cursos de desarrollo de la gestión sólo para candidatas con alto potencial a todos los niveles.

H. Movilidad

36. En consonancia con los resultados de la primera etapa, un componente clave y cada vez más importante del adelanto profesional en todas las organizaciones es la necesidad de movilidad entre los puestos, los departamentos y los lugares de destino. La segunda etapa del análisis reveló una desventaja desproporcionada de las mujeres con respecto a la movilidad debido a las redes informales; la necesidad de contar con un patrocinador; una planificación inadecuada de la carrera; y restricciones de familiares. A fin de facilitar el adelanto profesional mediante la movilidad, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 19. Examen de las condiciones de movilidad para asegurar que tienen en cuenta las necesidades del personal y no ponen en desventaja a las mujeres.

Medida 20. Promoción y seguimiento de la movilidad entre organismos.

Medida 21. Introducción del sistema de créditos de movilidad de carácter flexible para funcionarios en diferentes etapas de la vida.

Medida 22. Creación de un sistema remoto de apoyo y asesoramiento para el personal asignado a lugares de destino peligrosos.

Medida 23. Modificación de los acuerdos con los países anfitriones para facilitar el empleo de los cónyuges de los funcionarios de las Naciones Unidas.

I. Ambiente y cultura de trabajo

37. Las políticas de trabajo flexible son esenciales para atraer y retener a funcionarias altamente cualificadas. Ahora bien, el análisis reveló que, pese a los progresos logrados en el establecimiento de esas políticas, la cultura de gestión oficiosa de todas las organizaciones considera que esas políticas son un obstáculo a la productividad y eficiencia, que son incompatibles con el adelanto de la carrera y la actuación en puestos de gestión, y que son aplicables sólo a las mujeres. Se deben

introducir modalidades eficaces de aplicación de políticas de trabajo flexible para que el personal y los directores puedan concertar arreglos mutuamente adecuados que permitan satisfacer las necesidades de la oficina y del personal. Se sugieren las siguientes medidas:

Medida 24. Desarrollo y promulgación de múltiples medidas de productividad independientes de las variables de tiempo y ubicación física, basadas en el producto.

Medida 25. Fomento de una cultura de organización, apoyada en forma visible por el equipo de gestión superior, que promueva los beneficios del equilibrio en la vida laboral y personal para todos los empleados, haciendo particular hincapié en los directores.

Medida 26. Inclusión, en las evaluaciones de la actuación, de indicadores relacionados con el fomento de un ambiente de trabajo saludable que favorezca un equilibrio entre la vida laboral y personal y que tengan en cuenta las cuestiones de género.

Medida 27. Incorporación, en las entrevistas de fin de servicio, de indicadores relacionados con el género sobre cuestiones de separación y retención, equilibrio entre la vida laboral y personal y cultura de gestión.

J. Rendición de cuentas

38. Para lograr el objetivo de una representación del 50% de las mujeres, la rendición de cuentas es fundamental. El análisis reveló, en todas las organizaciones estudiadas, la falta de un mecanismo de aplicación de medidas para hacer responsables a los directores del logro de los objetivos de representación de los géneros. Para promover una mayor rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los objetivos de paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, se sugieren las siguientes medidas:

Medida 28. Establecimiento de un sistema de responsabilidades claramente definidas para lograr la paridad de género a todos los niveles en las organizaciones.

Medida 29. Hacer cumplir la obligación de rendir cuentas a todos los niveles de gestión superiores, con consecuencias para los que sistemáticamente no alcanzan los objetivos de la paridad de género.

Medida 30. Inclusión de indicadores, como los de paridad de género y sensibilidad a las cuestiones de género, en las evaluaciones de la actuación de todos los directores.

V. Panorama general de la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas

39. El análisis que se presenta a continuación se basa en la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores (6.334 funcionarios) y en el cuadro de servicios generales y otras categorías, incluido el Servicio Móvil, el

Servicio de Seguridad y Protección y el cuadro de Artes y Oficios (11.769 funcionarios) en la Sede y sobre el terreno con nombramientos de un año o más. El informe anterior (A/59/357) abarcó el período comprendido entre el 1° de julio de 2003 y el 30 de junio de 2004. El presente análisis centra la atención en los datos del período de dos años comprendido entre el 30 de junio de 2004 y el 30 de junio de 2006. Hay más información en el informe anual del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/61/257).

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

40. La sección V.A del informe proporciona un análisis de las tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más. En el anexo IV se proporciona información sobre la distribución de todo el personal con nombramientos de un año o más por género y categoría, desglosados por departamento u oficina.

41. El porcentaje de funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó en un 0,06% entre el 30 de junio del 2004 y el 30 de junio de 2006, del 37,37% al 37,43% (2.371 de 6.334).

Cuadro 3

Comparación de la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 2004 y al 30 de junio de 2006

Categoría	30 de junio de 2004			30 de junio de 2006			Cambio en puntos porcentuales (2004-2006)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
SGA	30	6	16,7	33	6	15,4	-1,28
SsG	29	6	17,1	41	11	21,2	4,01
D-2	92	35	27,6	80	35	30,4	2,88
D-1	216	103	32,3	274	93	25,3	-6,95
Subtotal	367	150	29,0	428	145	25,3	-3,71
P-5	602	271	31,0	705	313	30,7	-0,30
P-4	1 088	563	34,1	1 272	713	35,9	1,82
P-3	984	698	41,5	1 184	838	41,4	-0,05
P-2	293	303	50,8	374	359	49,0	-1,86
P-1	1	5	83,3	0	3	100,0	16,67
Subtotal	2 968	1 840	38,3	3 535	2 226	38,6	0,37
Total	3 335	1 990	37,37	3 963	2 371	37,43	0,06

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cuadro 15.A.

1. Mujeres en puestos de categoría superior

42. La representación de la mujer en puestos de categoría D-1 y superiores al 30 de junio de 2006 mostraba una disminución del 3,71% (145 de 573). La disminución más grande, del 6,95%, se produjo en la categoría D-1 (93 de 367). Además, en la categoría de Secretario General Adjunto la representación de la mujer se redujo en el 1,28% durante el período, del 16,7% al 15,4% (6 de 39). Se registraron aumentos del 4,01% y el 2,88%, respectivamente, en las categorías de Subsecretario General y D-2.

2. Mujeres en el cuadro orgánico

43. La representación de las mujeres en el cuadro orgánico aumentó en un 0,37%, del 38,3% al 38,6% (2.226 de 5.761), que se atribuye en gran parte a un aumento del 1,82% en la categoría P-4. En las categorías P-5, P-3 y P-2 se registraron declinaciones del 0,3%, el 0,05% y el 1,86%, respectivamente.

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

44. El número de departamentos u oficinas con menos del 30% de mujeres en las categorías D-1 y superiores aumentó de 13 a 16. En 2004, los departamentos u oficinas con más de 20 funcionarios sin mujeres a nivel de adopción de decisiones fueron la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. Al 30 de junio de 2006 eran la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y la Oficina del Secretario General Adjunto del Departamento de Gestión.

Cuadro 4

Porcentaje de mujeres con nombramientos de un año o más en departamentos u oficinas con 20 funcionarios del cuadro orgánico o más, al 30 de junio de 2004 y al 30 de junio de 2006

Porcentaje de mujeres	Mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores (número de departamentos y oficinas)		Mujeres en la categoría D-1 y superiores		Categoría D-1 y superiores (departamentos y oficinas)
	2004	2006	2004	2006	
50 o más	5	5	6	4	ONUG, DAD, DG/OGRH, DG/OPPPC
30 a 49	22	20	12	12	UNCTAD, ONU-HABITAT, UNMOVIC, DAES, DAP, DIP, DSP, CINU, ACNUR, OSSI, DAGGC, ONUV
1 a 29	4	7	10	13	OAJ, OSG, PNUMA, ONUDD, DG/OSCA, DOMP, CEPA, CEPE, CEPAL, CESPAP, CESPAP, administración de misiones sobre el terreno (DOMP), OCAH
Ninguna	0	0	3	3	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo, DG/OSGA, ONUN
Total	31	32	31	32	

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cuadro 15.A.

B. Tendencias de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, 1998 a 2006

45. Las tendencias estadísticas que se presentan a continuación sobre la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores para funcionarios con nombramientos de un año o más tienen por objeto ayudar a las delegaciones y a la Secretaría a evaluar los éxitos y los problemas de las actividades para lograr una representación general de la mujer del 50% en la Secretaría por categoría.

46. El aumento general durante el período de ocho años comprendido entre junio de 1998 y junio de 2006 fue de 2,8% acumulativo, pasando del 34,6% (1.141 de 4.164) en 1998 al 37,43% (2.371 de 6.334) en 2006. Este crecimiento anual medio del 0,35% por año es muy lento (véase el cuadro 5). El crecimiento entre el 30 de junio de 2004 y el 30 de junio de 2006 fue casi nulo (0,06%).

Cuadro 5

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 30 de junio de 2006

(Porcentaje)

Categoría	30 de	30 de	30 de	Cambio		Cambio anual medio						
	junio de 1998	junio de 1999	junio de 2000	junio de 2001	junio de 2002	junio de 2003	junio de 20 04	junio de 2005	junio de 2006	en puntos porcentuales (2004-2006)	acumulativo (1998-2006)	
SGA	11,1	9,4	6,5	11,8	10,5	13,9	16,7	16,2	15,4	-1,3	4,3	0,54
Ss	13,0	14,3	11,5	10,8	12,5	15,0	17,1	18,8	21,2	4,0	8,2	1,03
D-2	18,8	21,6	20,8	17,9	21,6	24,7	27,6	26,7	30,4	2,9	11,6	1,45
D-1	23,7	28,1	29,3	30,1	28,7	28,9	32,3	29,9	25,3	-6,9	1,6	0,20
P-5	29,3	30,0	32,6	29,5	29,3	30,1	31,0	31,4	30,7	-0,3	1,4	0,18
P-4	32,3	33,7	33,5	31,4	31,4	31,5	34,1	34,6	35,9	1,8	3,6	0,45
P-3	39,4	39,5	40,2	36,9	38,0	39,9	41,5	41,0	41,4	-0,1	2,0	0,25
P-2	45,4	48,2	50,1	48,0	48,7	50,1	50,8	50,8	49,0	-1,9	3,6	0,45
P-1	64,3	77,8	50,0	60,6	63,2	63,6	83,3	100,0	100,0	16,7	35,7	4,46
Total	34,60	35,80	36,50	34,60	34,90	35,70	37,37	37,10	37,43	0,06	2,83	0,35

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

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

47. En comparación con el crecimiento general durante el período 1998-2006, el cuadro 5 muestra que en las categorías de Secretario General Adjunto, Subsecretario General y D-2, es decir, las categorías de nombramiento directo por el Secretario General, el aumento anual medio en la representación de la mujer fue algo más firme aunque extremadamente bajo, 0,54% en la categoría de Secretario General Adjunto, 1,03% en la categoría de Subsecretario General y 1,45% en la categoría D-2. En la

categoría D-1, sin embargo, el aumento anual medio durante el período 1998-2006 fue de sólo el 0,2% acumulativo.

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

48. En el cuadro orgánico, en el que está concentrada la mayoría de los puestos, las tendencias reflejan los progresos insignificantes o muy bajos. En la categoría P-5, la representación de la mujer muestra un aumento total entre 1998 y 2006 de apenas el 1,4% acumulativo. En las categorías P-4 y P-3, durante el mismo período, el aumento total fue de sólo el 3,6% y el 2,0%, respectivamente.

C. Representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en puestos que requieren calificaciones lingüísticas especiales

49. En la categoría de puestos que requieren calificaciones lingüísticas especiales, la proporción de mujeres disminuyó en un 0,3% en el período del 1° de julio de 2004 al 30 de junio de 2006, pasando del 41,6% al 41,3% (349 de 845). La paridad se había alcanzado sólo en la categoría P-2. La representación en otras categorías va desde mínimos del 40% y el 39,1% en las categorías P-5 y P-4 hasta un máximo del 42,6% en la categoría P-3. El aumento más grande, que fue del 3,6%, se produjo en la categoría P-2, del 53,6% al 57,1% (20 de 35). En la categoría P-4 se registró un aumento del 1,3% (142 de 362). Las categorías P-5 y P-3 mostraron declinaciones del 4,1% (54 de 135) y del 1,0% (133 de 312), respectivamente.

D. Representación de la mujer en puestos del cuadro de expertos

50. Durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006, la proporción de mujeres en puestos de expertos (serie 200 del Reglamento del Personal) aumentó en un 0,3%, del 36% al 36,3% (393 de 1.083). Como se indica en el cuadro, la paridad se había logrado solo en la categoría L-2. La representación en otras categorías va de un mínimo del 14,3% en la categoría L-7 al 39,5% en la categoría L-3. El aumento más grande, del 6,2%, se registró en la categoría L-6, del 15% al 21,2% (11 de 53). Las categorías L-5 (-0,7%), L-4 (-2,9%), L-3 (-1,9%) y L-1 registraron declinaciones.

Cuadro 6
Todo el personal en puestos de expertos, 1º de julio de 2004 y
30 de junio de 2006

Categoría	1º de julio de 2004				30 de junio de 2006				Cambio porcentual (2004-2006)
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	
L-7	6	1	7	14,3	6	1	7	14,3	0,0
L-6	51	9	60	15,0	41	11	52	21,2	6,2
L-5	142	29	171	17,0	139	27	166	16,3	-0,7
L-4	113	42	155	27,1	163	52	215	24,2	-2,9
L-3	139	98	237	41,4	193	126	319	39,5	-1,9
L-2	102	125	227	55,1	134	169	303	55,8	0,7
L-1	12	14	26	53,8	14	7	21	33,3	-20,5
Total	565	318	883	36,0	690	393	1 083	36,3	0,3

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cuadro 15C.

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

51. Al 30 de junio de 2006, el número total de funcionarios del cuadro orgánico con nombramiento de un año o más asignado a funciones de apoyo a operaciones de mantenimiento de la paz ascendía a 1.566⁶, un aumento de 949 desde junio de 2004. La representación general de la mujer era del 30%, en comparación con el 27,5% en 2004. En las categorías D-1 y superiores, la representación de la mujer era del 10% (14 de 120) en comparación con el 12% en junio de 2004 y el 13% en 2005. De las 33 misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, incluidas las misiones políticas y de consolidación de la paz, 13 tenían 20 o más funcionarios del cuadro orgánico. De éstas, siete tenían un 30% o más de mujeres⁷, cuatro tenían entre el 20% y el 30% de mujeres⁸ y una misión tenía menos del 20% de mujeres⁹. En cuanto a la representación de la mujer en las categorías D-1 y superiores en estas 13 misiones con 20 o más funcionarios del cuadro orgánico, una misión tenía el 40%¹⁰, una el 25%¹¹, y cinco entre el 19% y el 12%¹². Las seis misiones restantes¹³ no tenían mujeres en puestos a nivel de decisión. En junio del 2004, dos misiones eran encabezadas por representantes especiales mujeres y tres tenían representantes especiales adjuntas. Al 30 de junio de 2006, ninguna misión era encabezada por representantes especiales mujeres y había sólo una representante

⁶ Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cuadro 17B.

⁷ UNOTIL 38%, UNMIS 37%, MINUSTAH 35%, ONUB 32%, UNAMA 32%, MONUC 31%, y UNMIL 30%.

⁸ UNOMIG 28%, ONUCI 27%, UNMIK 25%, y MINUEE 20%.

⁹ UNAMI 19%.

¹⁰ UNOMIG.

¹¹ MINURSO.

¹² MONUC 19%, UNAMA 17%, UNMIL 15%, UNMIS 13% y UNMIK 12%.

¹³ MINUSTAH, ONUB, UNAMA, UNMEE, ONUCI y UNOTIL.

especial adjunta en el Afganistán. En ocho misiones de mantenimiento de la paz hay dependencias de asesoramiento en cuestiones de género.

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

52. En su resolución 58/144, la Asamblea General pidió al Secretario General que vigilara de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas en el cumplimiento del objetivo de la paridad entre los géneros a fin de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente cualificadas 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

53. En el período sobre el que se informa, el porcentaje de mujeres nombradas en puestos del cuadro orgánico por un año o más varió desde un mínimo del 26,5% en la categoría P-5 hasta un máximo del 41,7% en la categoría P-2. A nivel de adopción de decisiones, los nombramientos de mujeres variaron del 13,6% en la categoría de Secretario General Adjunto, el 30% en la categoría de Subsecretario General y el 15,4% en la categoría D-1 al 22,0% en la categoría D-1.

Cuadro 7

Nombramientos por género y categoría en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
SGA	19	3	22	13,6
SSG	7	3	10	30,0
D-2	11	2	13	15,4
D-1	32	9	41	22,0
Subtotal	69	17	86	19,8
P-5	72	26	98	26,5
P-4	115	71	186	38,2
P-3	128	85	213	39,9
P-2	7	5	12	41,7
P-1	0	2	2	100,0
Subtotal	322	189	511	37,0
Total	391	206	597	34,5

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

54. Las tendencias de los nombramientos durante el período de ocho años comprendido entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 2006 (véase el cuadro 8) revelan que en el cuadro orgánico y categorías superiores el porcentaje de nombramientos de mujeres en la Secretaría disminuyó en el 2,3%, del 40,1% en 1999 al 37,8% en 2006. La disminución más marcada se produjo en la categoría D-2, donde los nombramientos disminuyeron en el 49,3%, del 55,6% en 1999 al 6,3% en 2006. De igual modo, en la categoría P-5 la representación de la mujer disminuyó en el 5,3%, del 31,8% al 26,5%. Ahora bien, entre 1999 y 2006 se registró un aumento del 7,1%, del 26,2% al 33,3% en la categoría P-4. La paridad de género en los nombramientos se mantuvo sólo en la categoría P-2.

Cuadro 8
Tendencias de los nombramientos de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas

Año	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	Cambios desde el 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
Julio de 2004 a junio de 2005	11,1	33,3	20,0	18,1	30,7	39,5	36,2	51,0	38,2	1,0
Julio de 2005 a junio de 2006	14,3	12,5	6,3	24,0	26,5	33,3	44,2	52,9	37,8	-0,4
Cambios de 1998-1999 a 2005-2006	14,3	12,5	-49,3	-3,3	-5,3	7,1	2,4	-11,6	-2,3	

2. Contratación sobre la base de concursos nacionales

55. Durante el período que abarca el informe, las mujeres representaron el 51% (74 de 145)¹⁴ de las contrataciones sobre la base de concursos nacionales, en comparación con el 49,3% en el período del informe anterior.

¹⁴ Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cuadro 18A.

3. Ascensos en el cuadro orgánico y categorías superiores

56. En materia de ascensos, el objetivo de una representación del 50% para las mujeres se alcanzó sólo en las categorías P-2 y P-3.

57. En el período sobre el que se informa, el 46,3% (317 de 685) de todos los ascensos en las categorías P-2 a D-2 correspondió a mujeres, un ligero aumento del 0,4% en comparación con el 45,9% en el período del informe anterior. Ahora bien, los ascensos en las categorías D-2 y D-1 registraron notables disminuciones del 8,9% y el 9,4%, respectivamente. Las mujeres representaban el 46,7% en la categoría D-2 (7 de 15) en comparación con el 55,6% durante el período del informe anterior, y el 29,5% en la categoría D-1 (18 de 61) en comparación con el 38,9% en 2003-2004 (A/59/357, párr. 48). Entre el 1º de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006, las mujeres representaron el 37,7% de los ascensos en la categoría P-5.

Cuadro 9

Ascensos por género y categoría en el cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, 1º de julio de 2004 a 30 de junio de 2006

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
D-2	8	7	15	46,7
D-1	43	18	61	29,5
Subtotal D	51	25	76	32,9
P-5	99	60	159	37,7
P-4	143	131	274	47,8
P-3	66	84	150	56,0
P-2	9	17	26	65,4
Subtotal P	317	292	609	47,9
Total	368	317	685	46,3

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

4. Traslados

58. De los 430 traslados laterales de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, el 49,1% correspondió a mujeres. Si bien no hubo traslados laterales de mujeres en la categoría D-1 durante el período del informe anterior, el 38,5% de los traslados durante el período del informe actual correspondió a mujeres. El porcentaje más bajo de traslados laterales de mujeres se produjo en la categoría P-5 (22 de 69), o sea el 31,9%. En todas las categorías, con excepción de P-5 y D-1, más mujeres que hombres recibieron traslados laterales durante el período del informe actual.

Cuadro 10
Traslados al cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, por género y categoría, 1º de julio de 2004 a 30 de junio de 2006

<i>Categoría</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
D-2	2	4	6	66,7
D-1	24	15	39	38,5
Subtotal	26	19	45	42,2
P-5	47	22	69	31,9
P-4	53	55	108	50,9
P-3	52	64	116	55,2
P-2	41	51	92	55,4
Subtotal	193	192	385	49,9
Total	219	211	430	49,1

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

5. Separaciones

59. Durante el período del informe, 794 funcionarios se separaron del servicio. Las cuatro causas principales de separación del servicio para todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores fueron jubilación (37,4%), expiración del nombramiento (30,8%), renuncia (15,7%) y separación acordada (11%). Las mujeres representaron el 36,6% de todas las separaciones (291 de 794) y el 29,4% de las separaciones en las categorías D-1 y superiores. Del total de renunciaciones, las mujeres representaron el 47,2%, o sea un aumento del 7% en comparación con el 39% en el período anterior. Durante el período 2004-2006 las mujeres representaron el 32% de las jubilaciones (95 de 297), en comparación con el 25% en el período anterior, y el 32,2% de las expiraciones de nombramientos (79 de 245), en comparación con el 24% en el período anterior. Estos aumentos de las jubilaciones del 7% y el 8% respectivamente, implican la necesidad de aplicar con mayor rigor el objetivo de acelerar los progresos hacia la paridad de género.

60. El aumento más marcado en los períodos 2003-2004 y 2004-2006 se registraron en la categoría de terminaciones acordadas. Las mujeres representaron el 46,6% (41 de 88) de las terminaciones acordadas en 2004-2006, en comparación con el 20% (11 de 59) en el período del informe anterior.

61. Un análisis más detallado, sobre la base de las entrevistas de fin de servicio, de las causas de los traslados entre organismos o en las organizaciones, las renunciaciones y las terminaciones acordadas, ayudaría a evaluar mejor la viabilidad de esta lista de funcionarios a los fines de una mayor retención de mujeres. La lista de mujeres que se separan del servicio, o cuyos contratos han expirado, podría constituir también una fuente importante de mujeres calificadas para aumentar la representación de la mujer.

Cuadro 11
Separación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores, por tipo, categoría y género, del 1º de julio de 2004 al 30 de junio de 2006

Razón de la separación	SGA			SSG			D			P			No. total de mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total			
Abandono del puesto										1	1		0	1	0,0
Terminación acordada							1	6	7	40	40	80	41	88	46,6
Expiración del nombramiento		10	10	1	1	2	4	16	20	74	139	213	79	245	32,2
Fallecimiento										2	5	7	2	7	28,6
Renuncia	3	2	5	1	1	2	3	7	10	52	56	108	59	125	47,2
Jubilación		1	1		4	4	24	45	69	71	152	223	95	297	32,0
Destitución sumaria							1	1	2				1	2	50,0
Terminación por salud							1		1	4	3	7	5	8	62,5
Traslado ^a							1	1	2	8	11	19	9	21	42,9
Total	3	14	17	2	6	8	35	76	111	251	407	658	291	794	36,6
Porcentaje de mujeres por categoría	17,6			25,0			31,5			38,1					

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

^a A otra entidad del régimen común de las Naciones Unidas.

62. En su resolución 58/144, la Asamblea General pidió al Secretario General que proporcionara un informe sobre las tasas de disminución natural desglosadas por género en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías. La información disponible abarca sólo las jubilaciones.

63. Según los pronósticos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, 1.759 funcionarios de la Secretaría con nombramientos de la serie 100 de un año o más alcanzarán la edad de jubilación obligatoria durante los próximos cinco años (14,8% del grupo) (véase A/61/257, párr. 54). Cada año se jubilarán en promedio 352 funcionarios, desde un mínimo de 222 en 2006 hasta un máximo de 435 en 2009. En el período de cinco años se jubilarán en total 151 directores, o el 8,6% de todas las jubilaciones, 560 funcionarios del cuadro orgánico (31,8%) y 1.048 funcionarios del cuadro de servicios generales y otras categorías (59,6%).

64. Durante el período 2006-2010, se jubilarán en general más mujeres que hombres (935 mujeres en comparación con 824 hombres). Ahora bien, en el cuadro orgánico y categorías superiores (P-2 a D-2), el 62,3% de los jubilados serán hombres.

65. La próxima ola de jubilaciones brinda una gran oportunidad para mejorar sustancialmente la distribución por género. En varios departamentos, las tasas de jubilaciones en las categorías superiores (P-5, D-1 y D-2) serán importantes. En oficinas y departamentos con un mínimo de 20 funcionarios de categoría superior, ocho tienen pocas necesidades de reemplazar personal (menos del 25% de su personal actual)¹⁵, 13 tienen necesidades medianas (entre el 25% y el 40% de su plantilla actual)¹⁶, y cuatro tienen grandes necesidades (más del 40% de su personal)¹⁷.

66. Concretamente, el potencial más importante para lograr la paridad de género estará en las categorías P-5 a D-2. Las necesidades de reemplazo de personal en las categorías D-2/D-1 y P-5 en los próximos cinco años son del 38,8% y el 25,4%, respectivamente.

G. Distribución por géneros en el cuadro del Servicio Móvil

67. En el cuadro del Servicio Móvil, las mujeres representaban el 25,1% (573 de 2.283) al 30 de junio de 2006, en comparación con el 23,4% en 2004. La proporción más alta de mujeres se encuentra en las categorías FS-2 y FS-3, con el 41,9% y el 33,9%, respectivamente. No hay ninguna mujer entre los 21 funcionarios de la categoría FS-7. Las mujeres constituyen sólo el 9,5% (11 de 116) de la categoría FS-6¹⁸.

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

68. Al 30 de junio de 2006, las mujeres seguían constituyendo la mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales, con el 60,6% (3.852 de 6.348)¹⁹ en comparación con el 62% al 30 de junio de 2004. En el período del informe actual, el 46,7% de las contrataciones (470 de 1.006) correspondió a mujeres, en comparación con el 55% en el período anterior. En cuanto a los ascensos en el cuadro de servicios generales, las mujeres representaron el 59,5% (821 de 1.378) en comparación con el 55,9% en el período anterior. Las mujeres representaron el 71,6% (401 de 560) de los traslados laterales, en comparación con el 70,3% en el período anterior. En cuanto a separaciones del servicio, las mujeres representaron el 59,9% de todas las separaciones (557 de 929), en comparación con el 60,8% en el período anterior. Estas cifras son representativas del porcentaje general de mujeres en esta categoría.

¹⁵ DOMP 11,1%, Oficina Ejecutiva del Secretario General 11,5%, DAD 14,3%, ONUDD 17,4%, PNUMA 20,4%, CEPAL 21,2%, OSSI 21,7% y ACNUR 23,3%.

¹⁶ OPPPC (25,0%), DAP (27,5%), OSCA, OAJ y ONU-HABITAT (27,6% cada una), DG/OSGA (27,8%), UNCTAD (27,9%), OCAH (28,1%), DOMP, administración de misiones sobre el terreno (29,2% cada una), CESPAP (31,6% cada una), DAD (33,3%), DIP (34,7%), CEPA (34,9%), DAES (36,0%), ONUV (36,4%), y CEPE (40,0%).

¹⁷ DAGGC (42,4%), ONUG (45,5%), OGRH (48,0%) y CESPAP (48,0%).

¹⁸ Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cuadro 15D.

¹⁹ Fuente: OGRH, cuadro 15E. El personal de administración misiones sobre el terreno en DOMP no se incluye en el cálculo a los fines de la comparación al 30 de junio de 2004. Cuando se incluye a este personal (6.691 hombres y 1.984 mujeres), las mujeres representan el 38,85%.

69. 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 el 11,5% (34 de 295) y 2,4% (4 de 168), respectivamente.

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

A. Sistema de selección del personal

70. Como se desprende de los datos mencionados más arriba, los esfuerzos por alcanzar el objetivo de una representación del 50% de mujeres en la Secretaría no han tenido éxito sobre la base del actual sistema de selección de personal (ST/AI/2002/4). Si bien anteriormente las medidas especiales formaban parte de las normas que rigen el proceso de selección, el sistema actual requiere un examen a fondo de las candidatas mujeres por los jefes de departamentos. En su informe titulado "Invertir en el personal" (A/61/255), el Secretario General ha propuesto las siguientes medidas adicionales para acelerar el avance hacia la paridad entre los géneros: a) estrategias de contratación y proyección exterior más selectivas; b) mejores mecanismos de rendición de cuentas que requieran la aprobación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando los jefes de departamentos u oficinas se propongan seleccionar a candidatos y se cuente con candidatas igualmente calificadas (salvo para puestos de misión y puestos situados en una oficina, fondo o programa con facultades específicas de nombramientos y ascensos, por ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito o la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; y c) la colocación centralmente administrada de candidatos seleccionados mediante concursos nacionales por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

B. Planes de acción en materia de recursos humanos

71. La introducción del sistema de planes de acción en materia de recursos humanos ha institucionalizado un proceso para considerar y examinar el desempeño de un departamento en esferas clave de la gestión de recursos humanos. Los directores de programas son responsables ante el Secretario General de alcanzar las metas de estos planes de acción. El no cumplimiento puede resultar en la imposición post-facto de limitaciones o el retiro de la delegación de autoridad al departamento.

72. El cuarto ciclo de planes de acción en materia de recursos humanos (1° de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2006) incluye dos objetivos de responsabilidad para lograr el equilibrio entre los géneros, efectivo hasta que se alcance y sostenga la paridad: a) selección de candidatas en por lo menos el 50% de todos los puestos vacantes, especialmente en el cuadro orgánico y categorías superiores; y b) un aumento anual de por lo menos dos puntos porcentuales en la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores. Sobre la base de su examen de mitad de ciclo de los progresos logrados por los departamentos, la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas observó que aunque algunos departamentos habían avanzado bastante hacia la realización de los objetivos, era necesario mejorar

el desempeño general, especialmente en las esferas de la representación geográfica y la paridad entre los géneros (A/61/257, párr. 83).

C. Políticas sobre la vida laboral y personal

1. Empleo del cónyuge

73. La cuestión del empleo del cónyuge sigue siendo problemática y preocupante, tanto para las mujeres como para los hombres, con importantes consecuencias para la movilidad, la retención y la contratación del personal. En 2004, las Naciones Unidas se unieron a *partnerjob.com*, una organización autofinanciada sin fines de lucro que tiene por objeto facilitar la movilidad de los empleados de sus miembros, ayudándoles a encontrar trabajo para sus cónyuges. *Partnerjob.com* tiene una base de datos en la web sobre oportunidades de trabajo en todo el mundo anunciadas por miembros y otras organizaciones autorizadas, y currículos de cónyuges o parejas de sus miembros. Al mes de julio de 2006, 182 cónyuges o parejas de funcionarios de las Naciones Unidas estaban registrados en la base de datos de *partnerjob.com*. Además, la Secretaría es una observadora en Permits Foundation, una asociación de empresas internacionales que colaboran para alentar a los gobiernos a liberalizar las normas sobre permisos de trabajo para ayudar a cónyuges de expatriados a encontrar empleo. La oficina del Consejero del Personal ha ofrecido cursos sobre posibilidades de empleo en Nueva York, y ha prestado asistencia en la creación de redes para cónyuges.

2. Arreglos de trabajo flexible

74. El 1º de febrero de 2003 la Secretaría introdujo arreglos de trabajo flexible (ST/SGB/2003/4), tras un período de prueba de seis meses. Existen las opciones siguientes, a discreción del director del programa: horarios de trabajo escalonados; un horario de trabajo comprimido (10 días laborables en nueve); y pausas programadas para actividades didácticas externas y teletrabajo. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos²⁰ determinó que al mes de junio de 2004 unos 2.410 funcionarios de toda la Secretaría participaban en estos arreglos (1.084 en la Sede y 1.326 en oficinas fuera de la Sede): el 55,1% eran mujeres y el 44,9% eran hombres. Un grupo de tareas interinstitucional sobre la vida laboral y personal, presidido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, determinó que si bien la situación era relativamente alentadora, muchos directores y funcionarios no tenían conocimientos suficientes sobre el programa y las directrices pertinentes. Se dijo también que en un clima de cargas de trabajo particularmente pesadas, los arreglos de trabajo flexible no siempre contaban con la buena voluntad de los directores y los compañeros. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está realizando una nueva encuesta, que se terminará en agosto del 2006, cuyas conclusiones se presentarán en el informe siguiente.

²⁰ “Flexible Working Arrangements in the United Nations Secretariat: Report on Implementation”; Oficina de Gestión de Recursos Humanos, División para el desarrollo de los recursos humanos.

D. Administración de justicia

75. Un sistema de administración de justicia fuerte es fundamental para mejorar la situación de la mujer en la fuerza de trabajo. Las cuestiones de discriminación, hostigamiento y acoso sexual afectan desproporcionadamente a las mujeres, tanto en virtud de actitudes tradicionales respecto de ellas como de su rango y sus niveles de representación relativamente inferiores. En este contexto, recientemente se han promulgado varios programas y políticas pertinentes, incluida la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo (ST/SGB/2005/20); la protección contra las represalias por informar sobre faltas de conducta y cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2005/21); el establecimiento de una oficina de ética (ST/SGB/2005/22); y el establecimiento de equipos de conducta y disciplina del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en la Sede en octubre de 2005 y en algunas misiones de mantenimiento de la paz (Burundi, Côte d'Ivoire, Haití, Liberia, la República Democrática del Congo, Sierra Leona, el Sudán y Timor-Leste).

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

76. La Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer es miembro del grupo superior de examen y proporciona nombres de mujeres calificadas al Secretario General como candidatas a puestos de alto nivel. Se invita a mujeres con calificaciones de nivel superior a que presenten sus currículos para su inclusión en una lista que mantiene la Oficina de la Asesora Especial para puestos de categoría D-2 y superiores. La Oficina de la Asesora Especial, por conducto de la Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, también trabaja con una red global de 60 coordinadores y suplentes situados en diferentes departamentos u oficinas de la Secretaría para promover los progresos hacia la paridad de género. Además, la Oficina coopera con las entidades pertinentes del sistema de las Naciones Unidas para fortalecer el desarrollo y la aplicación de políticas en todas las esferas que tienen que ver con el mejoramiento de la situación de la mujer. Estas esferas incluyen cuestiones pertinentes a las condiciones de empleo, el ambiente de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, las actividades de promoción y extensión, así como la contratación y la retención.

77. Con referencia específicamente a la paridad entre los géneros, la Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer vigila los progresos del sistema de las Naciones Unidas hacia el logro de la paridad en todos los niveles y en todas las categorías de puestos, particularmente en puestos de nivel superior y de adopción de decisiones. La Oficina participa ex officio en los órganos centrales de examen para asegurar que en el proceso de selección se tengan en cuenta las metas relativas al género, de conformidad con las instrucciones de la Asamblea General. Además, todos los meses se distribuyen electrónicamente listas de puestos vacantes de nivel superior en las categorías P-5 y superiores a las organizaciones no gubernamentales, las universidades y el público en general, y a las entidades del sistema de las Naciones Unidas. En marzo del 2006, el Grupo participó en un diálogo de políticas de dos días organizados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz con los países que aportan contingentes y fuerzas de policía para examinar estrategias encaminadas a mejorar el equilibrio entre los

géneros en el personal uniformado de las misiones de mantenimiento de la paz. En la reunión se adoptó un conjunto de recomendaciones. En marzo de 2006, la Oficina de la Asesora Especial participó en un diálogo sobre políticas con países que aportan contingentes y efectivos de policía, convocada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, para examinar estrategias para mejorar el equilibrio entre los géneros en el personal uniformado de las misiones de mantenimiento de la paz. En la reunión se adoptó un conjunto de recomendaciones. En mayo de 2006, la Oficina de la Asesora Especial organizó una reunión de mujeres embajadoras ante las Naciones Unidas para examinar estrategias y mecanismos con el objeto de lograr una participación más activa de los Estados Miembros en los esfuerzos del Secretario General para incrementar la representación de la mujer en el personal de las Naciones Unidas, especialmente en los niveles superiores.

78. La Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, dentro de la Oficina de la Asesora Especial continúan su colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Ombudsman y la Lista de Asesores Letrados para prestar asesoramiento, remisiones y respuestas a consultas de funcionarias, incluso las quejas relacionadas con el género.

79. La Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer publica un boletín trimestral, Network-the UN Women's Newsletter. El boletín, que se distribuye electrónicamente y en copia impresa dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas y también está disponible en línea, proporciona información actualizada sobre novedades relativas a la situación de la mujer, las políticas de las organizaciones de las Naciones Unidas para alcanzar las metas relativas al género y artículos de interés general relativos a la mujer en el lugar de trabajo.

VII. Conclusiones

80. La falta de progresos, y hasta el retroceso que se ha producido desde la publicación del informe anterior (A/59/357), requiere una seria reconsideración de las políticas actuales a fin de alcanzar las metas relativas a la paridad de género en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y también para obtener compromisos creíbles de los directores de programas en relación con este mandato.

81. Con respecto a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría, el aumento de la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores ha sido insignificante. En la Secretaría, en particular, entre el 30 de junio de 2004 y el 30 de junio de 2006 la representación de la mujer en puestos de adopción de decisiones, en las categorías de Secretario General Adjunto a D-1, disminuyó en el 3,71%, con la disminución más grande, del 6,95%, en la categoría D-1. En el cuadro orgánico se registró un aumento insignificante del 0,37%. Además, la tendencia del crecimiento acumulativo en el cuadro orgánico es particularmente desalentadora, con un promedio marginal del 0,35% entre 1998 y 2006. En particular, en el período de ocho años el crecimiento anual medio de apenas el 0,18% en la categoría P-5 es motivo de preocupación. El análisis del lento adelanto de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas puso de relieve una serie de problemas y, respecto de las nueve esferas indicadas en la sección IV *supra*, sugirió medidas para resolverlos.

82. Resulta clara la influencia del ambiente y la cultura de trabajo en el adelanto de la carrera y la productividad. El análisis reveló que el objetivo de introducir políticas sobre la vida laboral y personal para atraer y retener personal calificado, especialmente mujeres, todavía no ha tenido efectos positivos sobre la cultura de gestión actual, que continúa considerando estas políticas tanto como un obstáculo a la eficiencia y a la productividad, e incompatibles con el adelanto de la carrera y la actuación profesional en los puestos a nivel de gestión. Esa actitud debe modificarse. Cuando existen políticas, hay que mejorarlas y realizar una aplicación y seguimiento más rigurosos, incluso mediante la introducción de una variable que tenga en cuenta las cuestiones de género en la evaluación de la actuación de los directores; cuando no existen, se debe promulgar estas políticas tanto para armonizar el interés de crear gradualmente un cuadro de funcionarios públicos de carrera en todo el sistema como para mantener una fuerza de trabajo moderna y productiva.

83. La movilidad entre puestos, departamentos y lugares de destino puede facilitar la carrera de las mujeres, pero es imperativo contar con una planificación efectiva de la carrera y la sucesión. La movilidad de las funcionarias podría verse facilitada si hubiera oportunidades de empleo para los cónyuges y acceso de las mujeres a redes y patrocinadores no oficiales. El análisis parece indicar la necesidad de un enfoque más flexible mediante una mayor movilidad interinstitucional y entre departamentos y un sistema de créditos que permita aplicar un enfoque más gradual de la movilidad durante todas las etapas de la carrera.

84. La rendición de cuentas es especialmente crítica. El sistema de dotación de personal asigna la responsabilidad por la realización de las metas de recursos humanos, incluidas las metas geográficas y de género, a los jefes de los departamentos y oficinas. Los planes de acción en materia de recursos humanos contienen indicadores de la paridad de género. La Secretaría cuenta con nuevas medidas para hacer cumplir la responsabilidad de los directores con respecto a las metas relativas al género. Aunque estas medidas constituyen una mejora, son parcialmente una medición ex post facto del cumplimiento, y esto no resuelve el problema de las oportunidades de carrera perdidas en el ínterin. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de Género tienen importantes funciones de asesoramiento y seguimiento; sin embargo, la responsabilidad de los departamentos por la paridad entre los géneros, particularmente a nivel de directores de programas y de manera continuada, es fundamental.

85. La transparencia y la aplicación y el seguimiento sistemáticos durante todo el año de las medidas especiales encaminadas a lograr la paridad de género dentro de los departamentos son elementos esenciales. Un sistema activo de monitores y facilitadores de los propios departamentos y oficinas, con participación oficial en los procesos de preselección, constituye un mecanismo de apoyo útil para los directores. Ese sistema entraña el establecimiento de centros de coordinación que vigilen y promuevan la paridad entre los géneros.

86. De igual modo, aunque los órganos legislativos han ofrecido muchas soluciones con respecto a la contratación, la proporción general de mujeres que ingresan a la Organización sigue estando significativamente por debajo de la paridad. El actual sistema de dotación de personal no es proactivo ni suficientemente selectivo y depende mucho de anuncios de vacantes en la web. Los

últimos datos indican que más hombres que mujeres solicitan puestos a nivel de decisión. Además, como se señala en el análisis precedente, la lista de candidatas cualificadas en puestos del cuadro de servicios generales sigue estando gravemente limitada por las restricciones que imponen los concursos para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

87. A nivel de todo el sistema se han adoptado muchas nuevas iniciativas y estrategias para contratar y retener a más mujeres, a fin de lograr la paridad entre los géneros. Es esencial contar con medidas especiales para promover y supervisar ese cambio. Además, la próxima oleada de jubilaciones en todo el sistema ofrece una gran oportunidad de cubrir la brecha de género, seleccionando candidatos deliberadamente en cada nivel, ya que no hay correlación entre el mayor número de mujeres en una categoría y el número de mujeres en otras.

88. El análisis realizado por la Oficina de la Asesora Especial de las causas del lento adelanto de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas reveló que los desequilibrios de género son un problema multidimensional y sistémico que requiere una respuesta sistémica e integrada. Dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas es necesario examinar las estrategias de contratación, las políticas de ascensos y retención, la promoción de las perspectivas de carrera, la justicia y las políticas contra el hostigamiento, la planificación de los recursos humanos y la sucesión, las políticas sobre la vida laboral y personal, la cultura de gestión y los mecanismos de rendición de cuentas, a fin de asegurar que no se ponga directa o indirectamente en desventaja a las mujeres.

89. El sistema de las Naciones Unidas ha establecido muchos elementos de un sistema eficaz de paridad entre los géneros. No obstante, es necesario mejorar y reforzar este sistema adoptando medidas especiales adaptadas al sistema de selección del personal y definiendo claramente las responsabilidades institucionales respecto del equilibrio entre los géneros en todas las categorías. Se sugiere que el presente informe se tenga en cuenta junto con el informe del Secretario General sobre la inversión en el personal (A/61/255), en particular en lo que se refiere a las medidas propuestas para mejorar la representación de la mujer en las Naciones Unidas. Las medidas que se proponen en el presente informe podrían facilitar la formulación de nuevas estrategias para lograr la paridad de género.

90. El presente informe hace hincapié en las políticas y medidas de gestión de recursos humanos en el sistema de las Naciones Unidas encaminadas a promover la paridad de género. Ahora bien, los Estados Miembros tendrán que establecer y promover mecanismos en sus respectivos sistemas para alentar a mujeres cualificadas de fuentes gubernamentales y no gubernamentales a solicitar puestos en las organizaciones y organismos del sistema de las Naciones Unidas.

91. El Secretario General ha destacado permanentemente su decisión de realizar el objetivo de la paridad de género y está sumamente desilusionado con el lento progreso a este respecto. Espera que el presente informe constituya un llamado de atención a fin de que se puedan intensificar las actividades que realizan los jefes de todos los departamentos y oficinas, los órganos centrales de supervisión y los Estados Miembros para aplicar estrategias y políticas que permitan acelerar los progresos a tal fin.

Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en la Sede, en otras oficinas permanentes y en puestos de proyectos, al 31 de diciembre de 2004

Organización	FC ^a		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total 2004	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2004	Porcentaje de mujeres en diciembre de 2003	Diferencia en puntos porcentuales
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
FAO	13	2	37	8	119	15	322	63	351	106	155	115	92	100	15	14	1 104	423	1 527	27,7	28,1	-0,4
OIEA	6	1	4	0	28	5	210	23	285	51	218	70	38	27	2	2	791	179	970	18,5	18,6	-0,2
OACI	2	0	5	0	16	1	102	8	134	33	40	23	13	21	1	2	313	88	401	21,9	24,4	-2,4
OMM/ICAT	0	0	1	0	2	0	13	4	16	10	10	8	6	6	0	0	48	28	76	36,8	33,8	3,1
CIJ	1	0	1	0	1	0	3	0	10	2	6	6	6	7	0	0	28	15	43	34,9	33,3	1,6
CAPI	2	0	1	0	2	1	1	0	3	3	3	1	1	2	0	0	13	7	20	35,0	38,1	-3,1
FIDA	4	1	6	1	7	6	46	14	22	19	7	11	8	19	1	2	101	73	174	42,0	39,7	2,3
OIT	7	4	15	4	54	17	274	95	160	124	88	119	28	53	2	8	628	424	1 052	40,3	37,4	2,9
OMI	1	0	5	2	15	1	35	8	18	13	12	13	9	10	0	0	95	47	142	33,1	35,2	-2,1
CCI	1	0	1	0	4	0	25	3	22	10	17	9	12	13	0	1	82	36	118	30,5	28,3	2,2
UIT	5	0	3	0	14	0	72	13	71	15	48	45	24	15	3	3	240	91	331	27,5	26,8	0,7
OPS	1	2	2	1	12	9	40	32	139	73	26	32	19	20	2	4	241	173	414	41,8	43,8	-2,0
ONU	68	17	103	34	274	117	753	313	1312	662	1 203	827	403	444	19	46	4 135	2 460	6 595	37,3	37,0	0,3
ONUSIDA	1	2	4	0	10	5	61	28	33	23	1	6	3	16	1	0	114	80	194	41,2	41,1	0,2
PNUD	8	3	54	18	133	55	219	124	219	131	178	88	101	138	13	16	925	573	1 498	38,3	38,4	-0,2
UNESCO	10	1	22	10	55	16	138	68	124	91	122	130	85	132	19	25	575	473	1 048	45,1	44,0	1,1
UNFPA	1	2	7	5	33	15	80	69	41	39	12	22	11	32	4	8	189	192	381	50,4	50,0	0,4
ACNUR	2	1	13	3	55	17	151	58	294	152	282	246	86	121	4	5	887	603	1 490	40,5	40,7	-0,2
UNICEF	3	3	31	11	76	40	245	170	420	299	230	208	69	184	10	16	1 084	931	2 015	46,2	47,9	-1,7
ONUDI	1	1	4	1	26	5	73	9	46	21	43	18	20	21	2	2	215	78	293	26,6	22,4	4,2
UNITAR	1	0	0	0	2	2	0	4	5	3	2	2	2	4	0	0	12	15	27	55,6	48,0	7,6
CCPPNU	1	0	1	1	2	1	6	4	9	7	10	5	1	0	0	0	30	18	48	37,5	37,8	-0,3
UNOPS	2	0	9	1	25	5	90	17	55	30	37	25	17	17	0	0	235	95	330	28,8	30,4	-1,6
OOPS	1	1	1	0	14	2	18	5	41	4	11	8	4	9	4	1	94	30	124	24,2	26,8	-2,6
UNU	2	0	3	0	7	0	7	0	12	2	11	3	3	6	0	0	45	11	56	19,6	32,0	-12,4
UPU	0	0	3	0	6	1	7	1	17	5	17	6	2	2	0	0	52	15	67	22,4	20,3	2,1
PMA	4	2	25	9	46	17	143	66	175	104	206	152	104	143	6	12	709	505	1 214	41,6	49,9	-8,3
OMS	20	5	37	13	153	38	454	187	297	182	131	117	50	58	1	0	1 143	600	1 743	34,4	34,7	-0,3
OMPI	6	1	15	2	41	6	66	23	75	48	41	62	21	45	0	1	265	188	453	41,5	41,7	-0,2
OMM	3	0	9	1	10	2	33	11	30	10	6	7	1	1	0	0	92	32	124	25,8	25,9	-0,1
OMC	0	0	0	0	0	0	2	0	10	3	5	4	5	4	2	3	24	14	38	36,8	35,0	1,8
Total	177	49	422	125	1 242	399	3 689	1 420	4 446	2 275	3 178	2 388	1 244	1 670	111	171	14 509	8 497	23 006	36,9	36,3	0,6

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

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

Anexo II

Objetivos, centros de coordinación y grupos de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas^a

<i>Objetivo general establecido para las mujeres en el cuadro orgánico</i>							
<i>Organización</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Establecido en el año</i>	<i>Plazo</i>	<i>Resolución/legislación pertinente</i>	<i>Porcentaje logrado^b</i>	<i>Coordinador o encargado de cuestiones relativas a la situación de las funcionarias</i>	<i>Grupo de promoción de las mujeres o para las mujeres</i>
Secretaría de las Naciones Unidas	50	1995	2000	Resoluciones 50/164 y 59/164 de la Asamblea General	37	Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y Encargado de las Cuestiones de la Mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas	Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas
PNUD	50		2006		38	Asesor en gestión del talento y planificación de la fuerza de trabajo y encargado de cuestiones de género en relación con la plantilla	Dos grupos oficiosos de creación de redes y comité asesor en cuestiones de género
UNFPA	No se fijó objetivo				50	Director, División de Recursos Humanos	Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas
ACNUR	50	2003	2010		40	Asesor Especial del Alto Comisionado en cuestiones de género. Oficial superior de ética y diversidad, División de Recursos Humanos	Grupo de dirección en cuestiones de género (no es exclusivamente un grupo de promoción), coordinado por el asesor en cuestiones de género
UNICEF	50	1985	2000		46	División de Recursos Humanos, Subdirector de Servicios de Gestión Profesional	
OOPS	40	2003	Evaluado cada dos años		24	Encargado de cuestiones de género en el Organismo	
OIT	50	1999	2010		40	La OIT tiene coordinadores o encargados de cuestiones de género en cada sector o departamento en la sede y en las oficinas exteriores	Grupo de trabajo y subcomité de cuestiones de género en el Comité del Sindicato del Personal de la OIT
FAO	38	2001	2005		28		
PMA	50	1995/96	2001	ST/SGB/252; ST/AI/1999/9	42	Equipos encargados de cuestiones de género en cada región y país en que se realizan operaciones; Equipo sobre cuestiones de género en Roma	

<i>Objetivo general establecido para las mujeres en el cuadro orgánico</i>							
<i>Organización</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Establecido en el año</i>	<i>Plazo</i>	<i>Resolución/legislación pertinente</i>	<i>Porcentaje logrado^b</i>	<i>Coordinador o encargado de cuestiones relativas a la situación de las funcionarias</i>	<i>Grupo de promoción de las mujeres o para las mujeres</i>
UNESCO	40 (D y categorías superiores)	2005	2015	Resolución 33C/75 de la Conferencia General de octubre de 2005	23 (D y categorías superiores); 45 (Cuadro orgánico)	Encargado para la secretaría, la Sección de Capacitación y Desarrollo de la Carrera, Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La mujer y la igualdad de género, Oficina de planificación estratégica	Red de Empoderamiento de la Mujer; Grupo de mujeres mentoras de jóvenes mujeres profesionales
OMS	50	1997	2012	WHA 56.17 (2003) WHA 50.16 (1997)	34	Coordinador, Gestión de recursos humanos, política y administración de justicia	
OACI	1% de aumento anual con una base del 20%	1993	2003	Decisión C-Dec. 142/2 del Consejo	22		
OMPI	No se fijó objetivo				42	Director, Departamento de Gestión de Recursos Humanos	Consejo del Personal
ONUDI	50	2001	En marcha		27	No se ha establecido oficialmente	Foro de mujeres de la ONUDI (oficioso)
OIEA	50	1996		Resolución GC(40)/RES/19 de la Conferencia General	18	Encargado de cuestiones de género	Comité Consultivo Mixto - Subcomité de cuestiones de género

^a Basado en ICSC/63/R.11, cuadro 11.

^b Secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, al 31 de diciembre de 2004; véase el anexo I del presente informe.

Anexo III

Políticas y medidas para lograr la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas

Política o medida	Naciones Unidas	PNUD	UNFPA	ACNUR	UNICEF	OOPS	OIT	FAO	PMA	UNECE	OMS	OACI	UFU	UIT	OMPI	ONUDI	OIEA	OMC	Número total de organizaciones
A. Contratación																			
1. Medidas especiales para lograr la paridad de género	x ^a	x		x	x	x		x	x		x	x	x			x	x		12
2. Medidas de planificación de los recursos humanos para la paridad de género	x		x	x	x	x				x	x	x	x			x	x		11
3. Otras políticas – Cooperación de los Estados Miembros a través de centros de coordinación																	x		1
B. Promoción																			
4. Medidas especiales para lograr la paridad de género	x	x		x	x	x	x		x			x			x				9
5. Medidas de planificación de los recursos humanos para la paridad de género	x		x	x	x					x		x							6
C. Retención/políticas laborales y personales																			
6. Arreglos de trabajo flexibles	x	x	x	x	x		x	x	x		x		x	x	x	x			13
7. Horarios de trabajo escalonados	x	x	x	x	x			x	x		x			x			x		10
8. Licencia por maternidad	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	18
9. Licencia por paternidad	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x	16
10. Servicios de guardería de niños	x						x			x						x	x		5
11. Políticas de amamantamiento	x			x	x		x	x	x	x	x				x	x	x	x	12
12. Licencia familiar para cuidado de niños, adopción, emergencias familiares	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		16
13. Trabajo a tiempo parcial	x			x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	15
14. Puestos compartidos	x				x		x		x		x			x					6
15. Empleo del cónyuge	x	x		x	x			x	x		x	x	x		x		x		11
D. Conocimiento de las cuestiones de género																			
16. Incorporación de cuestiones de género en políticas y programas	x	x	x	x	x		x	x	x	x				x		x			11

<i>Política o medida</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>PNUD</i>	<i>UNFPA</i>	<i>ACNUR</i>	<i>UNICEF</i>	<i>OOPS</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>PMA</i>	<i>UNECE</i>	<i>OMS</i>	<i>OACI</i>	<i>UFU</i>	<i>UIT</i>	<i>OMPI</i>	<i>ONUDI</i>	<i>OIEA</i>	<i>OMC</i>	<i>Número total de organizaciones</i>
17. Programas de sensibilidad sobre las cuestiones de género (incluida la capacitación)	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x			x			x		12
18. Políticas sobre el acoso, incluido el acoso sexual	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		16
19. Otras políticas – Medidas especiales de protección con la explotación y el abuso sexual	x																		1
20. Otras políticas – Programa de mediadores en cuestiones de acoso																	x		1
E. Supervisión y rendición de cuentas																			
21. Auditorías anuales de género							x					x							2
22. Informes anuales al órgano rector	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x		14
23. Órganos/instrumentos de supervisión		x	x		x				x					x	x				6
Número total de medidas	19	12	11	14	18	9	14	13	16	12	14	11	9	12	10	11	15	4	

Fuente: Basado en ICSC/63/R.11, cuadro 10.

^a La “x” indica la existencia de una política o medida particular en la organización.

Anexo IV

Distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamento u oficina y categoría, al 30 de junio de 2006

Departamento/Oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
ACNUDH		1		1	1	1	3	1	12	12	27	30	45	51	5	16			93	113	206	54,85
AMT/DOMP ^b	11		26	2	27	2	70	9	158	48	382	129	439	216	144	103	2		1257	511	1768	28,90
CEPA	1						10	3	26	4	32	17	45	23	19	9			133	56	189	29,63
CEPE	1				1		7	2	15	5	21	9	20	10	10	6			75	32	107	29,91
CEPAL	1						9	1	17	6	22	11	17	18	22	11			88	47	135	34,81
CESPAO		1					6	1	16	2	13	13	10	12	3	9			48	38	86	44,19
CESPAP	1						9	2	16	11	38	10	31	10	14	13			109	46	155	29,68
CINU			1				1	1	3		4	4	5	5		1			14	11	25	44,00
COMREG ^e							1				1								2		2	
CTED ^d			1		1		2		6	3	5	6	1	2					16	11	27	40,74
DAD	1				1	1		2	9	2	7	2	2	1	2	1	1		22	10	32	31,25
DAES	1		2	1	7	3	19	10	27	20	41	43	28	26	20	22			145	125	270	46,30
DAGGC	1		1		2	2	6	7	62	39	112	88	101	80	14	13			299	229	528	43,37
DAP	1		1	1	1	2	8	5	11	13	15	11	9	13	2	4			48	49	97	50,52
Departamento de Seguridad	1				2	1	1	1	15	1	20	5	3	2	2	2			44	12	56	21,43
DG	1				2		3		8	5	2	5	1	3		1			17	14	31	45,16
DG/OGRH				1		3	2	2	8	10	13	16	6	11	6	5			35	48	83	57,83
DG/OSCA			1		1	1	6		18	3	28	5	33	12	12	9			99	30	129	23,26
DG/PMMC							1		1	1			1		1				4	1	5	20,00
DG/OPPP			1		1	2	3	4	9	5	18	20	19	19	6	6			57	56	113	49,56
DIP	1				2	1	8	7	17	14	34	30	32	43	13	25			107	120	227	52,86
DOMP	1		1	1	6	1	9	2	20	12	87	33	74	39	10	10			208	98	306	32,03
Interinstitucionales ^e					1					1	2	2	1	1					4	4	8	50,00
OAEA	1				1		1		1	2				4					4	6	10	60,00
OAJ	1		1		3	1	6	3	11	5	6	12	9	10	7	7			44	38	82	46,34

Departamento/Oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
OARPPP	1				1	1			2	1	1	1	1			1				6	4	10	40,00
OCAH	1			1	2	1	6		13	10	10	20	7	14	1	3				40	49	89	55,06
OESG	2	1	1	1	3	2	6		9	6	1	6	2	6	2	3				26	25	51	49,02
Oficina de Ética								1				1									2	2	100,00
Ombudsman				1				1													2	2	100,00
ONU-Hábitat		1		1	2		5	2	17	3	22	8	10	6	2	7				58	28	86	32,56
ONUG	1				1	2	4	4	32	23	92	41	75	58	12	22				217	150	367	40,87
ONUN					1		1		6	2	19	13	15	16	6	4				48	35	83	42,17
ONUV					2		2	2	9	7	30	17	19	11	4	4				66	41	107	38,32
OSRSG/CAAC ^d		1											2							2	1	3	33,33
OSSI		1				1	3	1	16	7	40	12	21	24	3	4				83	50	133	37,59
PNUMA	1		2		6	4	28	6	53	11	70	50	55	42	14	17				229	130	359	36,21
TANU ^f										1				1							2	2	100,00
UNCTAD	1		1		1	1	11	7	31	10	27	15	28	25	15	11				115	69	184	37,50
UNFIP					1		1	2		2	1	1		1						3	6	9	66,67
UNMOVIC			1				3	2	7	1	10	4	6	1	1					28	8	36	22,22
UNODC	1				1	2	12	2	24	5	19	23	11	22	2	10				70	64	134	47,76
Total	33	6	41	11	80	35	274	93	705	3131	272	713	1 184	838	374	359	3	3	9632	371	6 334	37,43	

Fuente: Base de datos de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, cuadro 15.A.

Nota:

OARPPP: Oficina del Alto Representante para los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

UNFIP: Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional.

^a Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo.

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

^c Órganos interinstitucionales; incluye a la Dependencia Común de Inspección.

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

^e Oficina de las comisiones regionales en Nueva York.

^f Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.