



Asamblea General

Distr. general
4 de septiembre de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Tema 28 b) del programa provisional*

Adelanto de la mujer: aplicación de los resultados de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General

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

Informe del Secretario General

Resumen

Con arreglo a la resolución 65/191 de la Asamblea General, en el presente informe se proporciona información sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, incluidas estadísticas actualizadas, información sobre los progresos logrados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros, y las recomendaciones para acelerar los progresos a ese respecto. Durante el período de dos años que abarca el presente informe (1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011), la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas aumentó por un pequeño margen, al pasar del 39,9% en 2009 al 40,7% en 2011, lo que representa un incremento del 0,8% y una disminución respecto del aumento del 1,5% registrado en el período que abarca el informe anterior (2007 a 2009). Las proporciones más elevadas y más reducidas de mujeres se encontraron en las categorías de P-1 y D-2 (60,2% y 27,4%, respectivamente), lo que indica una relación inversa entre la categoría profesional y la representación de la mujer. La paridad se alcanzó únicamente en las dos categorías más bajas. La Secretaría, la entidad más grande del sistema de las Naciones Unidas, ocupó un lugar destacado al lograr un aumento sin precedentes en la categoría de Secretario General Adjunto, que pasó del 22,6% al 29,4% (6,8%). Sin embargo, la combinación de

* A/67/150.



disminuciones en las categorías de Subsecretario General y P-2 y de aumentos poco considerables en todas las demás tuvo como resultado una reducción general del 0,3%, para situarse en el 38,7%. Un análisis de los datos sobre las tendencias en el sistema de las Naciones Unidas entre 2000 y 2011 muestra que en 19 de las 27 entidades con 20 o más funcionarios se registraron aumentos en la categoría D-1 y categorías superiores de más de 20 puntos porcentuales; en 10 entidades se registraron aumentos de más de 30 puntos porcentuales, y en 2 entidades se duplicó con creces la representación de mujeres. El hecho de que el progreso alcanzado en las categorías D-1, D-2 y en categorías fuera del escalafón en el sistema de las Naciones Unidas entre 2009 y 2011 (1,1%), donde tal vez sea más difícil contratar a mujeres, fuera mayor que en las categorías del Cuadro Orgánico (0,8%) indica que, con determinación y una política y una práctica orientadas a ese fin, se puede alcanzar la igualdad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas. Significativamente, en la Secretaría se registraron los mayores aumentos en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (20,8% y 12,1%), lo que constituye una tendencia muy alentadora para el período comprendido entre 2000 y 2011. El desafío constante que tiene ante sí el sistema de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría, es invertir la relación inversa existente entre la proporción de mujeres y el número de ellas que ocupan posiciones de jerarquía, teniendo presente la necesidad de ocuparse de cada categoría de manera independiente y reconociendo que una mayor representación de mujeres en las categorías más elevadas no se traduce automáticamente en adelantos en las categorías más bajas. Además, una encuesta realizada entre todas las entidades de las Naciones Unidas en relación con el equilibrio de género reveló los siguientes desafíos, presentados por orden de importancia: número reducido de candidatas calificadas; falta de rendición de cuentas; falta de medidas especiales para fomentar la igualdad entre los géneros; una cultura institucional poco favorable al cambio y una divulgación insuficiente; incapacidad para aplicar las políticas y disposiciones en materia de género; escasa implantación de arreglos laborales flexibles y falta de integración de un sistema de coordinadores en materia de equilibrio entre los géneros. Las recomendaciones para hacer frente a esos desafíos incluyen la necesidad de fomentar más intensamente la ocupación de puestos de liderazgo; la aplicación más rigurosa de las políticas en vigor, incluida la adopción de medidas especiales en favor de la mujer y la implantación de arreglos laborales flexibles; una mayor supervisión y rendición de cuentas; y la promoción de las perspectivas de carrera de las candidatas internas, todo ello acompañado de una labor de divulgación. En este contexto, y como parte de su mandato de dirigir, promover y coordinar la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a su labor en materia de igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) encabezó el importante Plan de Acción para todo el sistema sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. El Plan de Acción, aprobado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en 2012, constituye el primer marco unificado para la rendición de cuentas en cuestiones de género.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas y siglas.....	4
I. Introducción.....	5
II. Situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.....	6
A. Representación general de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.....	7
B. Situación de las mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas.....	16
C. Distribución por género del personal del Cuadro de Servicios Generales y el Servicio Móvil.....	17
D. Coordinadores residentes.....	17
E. Nombramientos, ascensos y separaciones del servicio en el Cuadro Orgánico y categorías superiores.....	18
III. Progresos logrados y obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas.....	32
A. Progresos en las políticas, herramientas y buenas prácticas para la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas.....	32
B. Obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2..	42
IV. Iniciativas de coordinación y buenas prácticas para todo el sistema de las Naciones Unidas.....	43
A. Iniciativas de los órganos interinstitucionales de las Naciones Unidas.....	43
B. Iniciativas de la Secretaría de las Naciones Unidas.....	47
C. Iniciativas de las entidades de las Naciones Unidas.....	49
V. Conclusiones y recomendaciones.....	53
Anexo	
Distribución por géneros en el sistema de las Naciones Unidas de los funcionarios de las categorías P-1 a SC con contratos de un año o más y en todos los lugares de destino, al 31 de diciembre de 2009a y 2011b, por entidad.....	61

Abreviaturas y siglas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCI	Centro de Comercio Internacional
CIF/OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
FIDA	Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. El presente informe, presentado de conformidad con la resolución 65/191 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 2010, proporciona información sobre la situación de la mujer en 32 fondos, programas y organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas en el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011¹. El informe contiene estadísticas, información y análisis actualizados en relación con los progresos logrados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros y con el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Para cumplir las disposiciones relativas a los límites impuestos a la extensión de los informes, se ha elaborado una serie de 17 anexos que complementan el presente texto y que pueden consultarse en el sitio www.unwomen.org/status-of-women-un-system/.

2. En el decimosexto párrafo del preámbulo de la resolución, la Asamblea General expresó seria preocupación por que no se hubiera alcanzado aún el objetivo urgente de la paridad cuantitativa de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y en el nivel de adopción de decisiones, y por que la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas hubiera permanecido prácticamente sin cambios, salvo algunas mejoras insignificantes en ciertas partes del sistema, como se indica en el informe anterior del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/65/334)². En consecuencia, en el párrafo 21 de la resolución, la Asamblea solicitó al Secretario General que examinara e intensificara sus esfuerzos para avanzar hacia el objetivo de lograr la paridad cuantitativa entre los géneros en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas. También solicitó al Secretario General que asegurara la rendición de cuentas de los administradores y los departamentos en relación con los objetivos de paridad entre los géneros y alentó encarecidamente a los Estados Miembros a que definieran y presentaran de manera habitual más candidaturas de mujeres a puestos del sistema de las Naciones Unidas, en particular a puestos de categorías superiores y de formulación de políticas, inclusive en misiones de mantenimiento de la paz.

3. Además, en el párrafo 22, la Asamblea General exhortó al sistema de las Naciones Unidas a que prosiguiera sus esfuerzos dirigidos a alcanzar el objetivo de paridad entre los géneros, inclusive con el apoyo decidido de los coordinadores de las cuestiones de género, y se solicitó al Secretario General que presentara un informe sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, incluso sobre los progresos logrados y los obstáculos que impedirían alcanzar la paridad entre los géneros, recomendaciones para acelerar los progresos a ese respecto y estadísticas actualizadas, en las que se incluyera el

¹ El informe relativo al período anterior abarcó a 31 entidades. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), establecida por la Asamblea General en su resolución 64/289, inició sus actividades el 1 de enero de 2011.

² Del 31 de diciembre de 2007 al 31 de diciembre de 2009, la representación de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas aumentó por un pequeño margen al pasar del 38,4% al 39,9%, lo que equivale a un aumento medio anual del 0,75%. La variación en puntos porcentuales fue de 3,5 en las categorías fuera del escalafón (por encima de D-2) y de 1,4 en las categorías P-4 y P-5; en las categorías P-3 y D-2 la variación fue del 0,6% y el 1%, respectivamente (véase el cuadro 1). En 20 entidades se produjo un aumento de la representación de mujeres; en una entidad la situación se mantuvo sin cambios y en nueve se registró una disminución.

número y el porcentaje de mujeres, su nacionalidad y función (véase el anexo I en la web), y que informara sobre la responsabilidad y la rendición de cuentas de las oficinas de gestión de recursos humanos (véanse los párrs. 62 a 92 *infra*) y la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros (véanse los párrs. 95 a 101).

II. Situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

4. El establecimiento de ONU-Mujeres, de conformidad con la resolución 64/289 de la Asamblea General, constituye la iniciativa estructural más importante relacionada con la representación equitativa de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas desde su creación.

5. Las cuatro entidades que se ocupaban de la promoción de la igualdad entre los géneros se fundieron en la que sería ONU-Mujeres, creando así una entidad única y unificada encargada de fomentar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. La Entidad, que inició sus actividades el 1 de enero de 2011, incorpora los mandatos originales de sus partes constituyentes y tiene el nuevo mandato de dirigir, promover y coordinar la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a su labor en favor de la igualdad y el empoderamiento de la mujer, incluida la representación equitativa de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas³.

6. En relación con el objetivo establecido por la Asamblea General de lograr el equilibrio entre los géneros, ONU-Mujeres ha colaborado con las entidades del sistema de las Naciones Unidas mediante diversos mecanismos, incluido el presente informe, que complementa el Plan de acción de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (véanse los párrs. 96 a 99 *infra*). En ese sentido, en el informe se procura evaluar el alcance y el ritmo del progreso alcanzado en la consecución de la paridad entre los géneros y se proporcionan orientaciones sobre el camino a seguir.

³ Como se señala en el informe del Secretario General sobre la propuesta general de creación de la entidad compuesta de igualdad de género y empoderamiento de la mujer (A/64/588), las principales funciones de ONU-Mujeres en relación con el sistema de las Naciones Unidas comprenden: a) dirigir y coordinar las estrategias, las políticas y las actividades del sistema de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer, a fin de promover la incorporación de una perspectiva de género en todo el sistema, aprovechando plenamente la ventaja que tienen las entidades del sistema (párr. 6 f)); b) fortalecer la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas, sobre todo mediante la supervisión y el seguimiento del desempeño de todo el sistema en materia de igualdad de género y la presentación de informes al respecto (párr. 6 g)); c) supervisar el cumplimiento, por parte del sistema de las Naciones Unidas, de la elaboración y aplicación de políticas internas de igualdad de género del sistema, que incluyen las políticas de consecución del equilibrio de género, la erradicación del hostigamiento y la promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida (párr. 11 e)).

A. Representación general de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

7. En respuesta a la solicitud formulada por ONU-Mujeres, todas las 32 entidades del sistema de las Naciones Unidas proporcionaron datos sobre el equilibrio de género en su personal durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011⁴. En las secciones que figuran a continuación se analiza la representación de las mujeres por categoría (P-1 a P-5; D-1 a categorías fuera del escalafón)⁵, el tipo de contratos (ininterrumpidos/permanentes, de plazo fijo y temporales), y los lugares (sedes y lugares en que no hay sedes) para todo el sistema de las Naciones Unidas.

1. Representación de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas en el transcurso del tiempo

2009-2011

8. Al 31 de diciembre de 2011, la representación de funcionarias con contratos de un año o más se situaba en el 40,7%, a menos de 10 puntos porcentuales de la paridad, lo que representaba un incremento del 0,8% respecto de 2009 (véase el cuadro 1). Aunque esta cifra es indicativa de una tendencia positiva sostenida en cuanto a la proporción de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, la tasa de crecimiento se ha enlentecido y, teniendo en cuenta el actual aumento medio anual, la paridad no se logrará hasta 2034 (véase el anexo II en la web). En los dos períodos anteriores sobre los que se presentaron informes, la proporción de mujeres llegó casi a duplicar la tasa de aumento registrada en el período que abarca el presente informe (1,5% y 0,8%, respectivamente).

9. Entre 2009 y 2011, la representación de mujeres aumentó en todas las categorías, excepto en la categoría P-2, donde se produjo una reducción del 0,6%. El mayor aumento tuvo lugar en la categoría P-1 (5,4 puntos porcentuales), y el menor, en la categoría P-5 (0,8 puntos porcentuales). A diferencia de 2009, el mayor progreso se registra ahora en la categoría más baja del Cuadro Orgánico (P-1), donde las mujeres ya están mejor representadas y el número de funcionarios es pequeño. El resultado es que la paridad se ha logrado únicamente en las dos categorías más bajas del sistema de las Naciones Unidas.

10. No obstante, también se logró un avance relativo en las categorías superiores (D-1 a categorías fuera del escalafón), donde el aumento en la proporción de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas fue mayor que en las categorías del Cuadro Orgánico (P-1 a P-5).

⁴ ONU-Mujeres, que inició sus actividades el 1 de enero de 2011, proporcionó datos sobre 2011 únicamente.

⁵ En las categorías fuera del escalafón se incluyen Secretarios Generales Adjuntos, Subsecretarios Generales, Directores Generales, Directores Generales Adjuntos y Subdirectores Generales.

Cuadro 1
Distribución por género del personal en las categorías P-1 a categorías fuera del escalafón del sistema de las Naciones Unidas en contratos de un año o más y en todos los lugares, al 31 de diciembre de 2007, 2009^a, 2010^b y 2011^c

Categoría	31 de diciembre de 2007 ^d			31 de diciembre de 2009 ^e			31 de diciembre de 2010			31 de diciembre de 2011			Variación en puntos porcentuales (diciembre de 2010 a diciembre de 2011)	Variación en puntos porcentuales (diciembre de 2009 a diciembre de 2011)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres		
Fuera del escalafón	178	57	24,3	182	70	27,8	187	82	30,5	187	77	29,2	-1,3	1,4
D-2	402	134	25,0	425	149	26,0	422	145	25,6	424	160	27,4	1,8	1,4
D-1	1 250	486	28,0	1 316	543	29,2	1 310	569	30,3	1 275	551	30,2	-0,1	1,0
Subtotal	1 830	677	27,0	1 923	762	28,4	1 919	796	29,3	1 886	788	29,5	0,2	1,1
P-5	3 576	1 597	30,9	3 981	1 900	32,3	4 096	1 910	31,8	4 060	2 007	33,1	1,3	0,8
P-4	4 789	2 745	36,4	5 500	3 344	37,8	5 633	3 592	38,9	5 704	3 711	39,4	0,5	1,6
P-3	3 687	2 841	43,5	4 424	3 484	44,1	4 499	3 664	44,9	4 559	3 764	45,2	0,3	1,2
P-2	1 189	1 481	55,5	1 441	1 944	57,4	1 351	1 818	57,4	1 324	1 746	56,9	-0,5	-0,6
P-1	65	76	53,9	66	80	54,8	50	74	59,7	47	71	60,2	0,5	5,4
Subtotal	13 306	8 740	39,6	15 412	10 752	41,1	15 629	11 058	41,4	15 694	11 299	41,9	0,4	0,8
Total	15 136	9 417	38,4	17 335	11 514	39,9	17 548	11 854	40,3	17 580	12 087	40,7	0,4	0,8

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Una de las 31 entidades no proporcionó datos para 2009.

^b Una de las 31 entidades no proporcionó datos para 2010.

^c Sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

^d Para consultar los datos correspondientes a 2007, véase A/63/364.

^e Para consultar los datos correspondientes a 2009, véase A/65/334.

De 2000 a 2011

11. Entre 2000 y 2011, la proporción de mujeres aumentó en todas las categorías de personal en el sistema de las Naciones Unidas —con la excepción de las categorías fuera del escalafón— a una tasa anual de menos de un punto porcentual (véase el cuadro 2), incluido un desconcertante 0,3% en la categoría P-3, donde la paridad no se ha alcanzado aún⁶. El débil aumento medio anual en la proporción de mujeres en la categoría P-3 representa una preocupación y, a la vez, una oportunidad. La paridad en la categoría P-3, categoría que constituye la mayor cantera de candidatos para poblar las categorías P-4 y P-5, se puede alcanzar, pues solo falta un 4,8% para lograrla.

12. En 2011, la diferencia en la proporción de mujeres en las categorías P-3 y P-4 era de 5,8 puntos porcentuales. Sin embargo, esa diferencia se ha ido reduciendo desde 2000, cuando era del 10,4%. El logro de la paridad en las categorías P-4 y P-5 sigue siendo difícil de alcanzar y, a menos que se acelere el crecimiento y se promueva el desarrollo profesional de las mujeres, el desequilibrio entre los géneros en esas categorías seguirá entorpeciendo el avance hacia el logro de la paridad en las categorías superiores. En consecuencia, el hecho de que en la categoría P-5 se haya producido el segundo mayor aumento entre todas las categorías de personal desde 2000 (9,6 puntos porcentuales) es una señal positiva.

13. Desde 2000, el mayor progreso alcanzado ha sido en las categorías D-1 a categorías fuera del escalafón. Cabe señalar que, en las categorías D-2 y en las categorías fuera del escalafón, la proporción de mujeres aumentó en 11,8 y 9,2 puntos porcentuales, respectivamente. Eso sugiere que, si bien la paridad dista mucho de haberse logrado en las categorías superiores, el logro de avances considerables en la proporción de mujeres en esas categorías es un objetivo que tiene muchas posibilidades de alcanzarse en el sistema de las Naciones Unidas y al que las entidades deben conceder prioridad (véase el anexo III en la web).

Cuadro 2

Tendencias en la representación de mujeres en las categorías P-1 a categorías fuera del escalafón del sistema de las Naciones Unidas, en contratos de un año o más y en todos los lugares, al 31 de diciembre de 2000, 2009 y 2011^a

<i>Categoría</i>	<i>31 de diciembre de 2000^b</i>	<i>31 de diciembre de 2009^c</i>	<i>31 de diciembre de 2011^d</i>	<i>Variación en puntos porcentuales (2000 a 2011)</i>	<i>Variación media anual en puntos porcentuales (2000 a 2011)</i>
Fuera del escalafón	17,4	27,8	29,2	11,8	1,1
D-2	18,2	26,0	27,4	9,2	0,8
D-1	21,4	29,2	30,2	8,8	0,8
P-5	23,5	32,3	33,1	9,6	0,9
P-4	31,0	37,8	39,4	8,4	0,8

⁶ También se registró una reducción del 0,42% en la categoría P-1.

<i>Categoría</i>	<i>31 de diciembre de 2000^b</i>	<i>31 de diciembre de 2009^c</i>	<i>31 de diciembre de 2011^d</i>	<i>Variación en puntos porcentuales (2000 a 2011)</i>	<i>Variación media anual en puntos porcentuales (2000 a 2011)</i>
P-3	41,4	44,1	45,2	3,8	0,3
P-2	54,5	57,4	56,9	2,4	0,2
P-1	62,6	54,8	58,2	(4,4)	(0,4)
Total	33,4	39,9	40,7	7,3	0,7

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Este cuadro no contiene información sobre 2001 porque la Junta de jefes ejecutivos no disponía de datos de múltiples entidades correspondientes a ese año.

^b Véase CEB/2002/HLCM/3, cuadro 11C. Se puede consultar en <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

^c Para consultar los datos correspondientes a 2009, véase A/65/344.

^d Preparado sobre la base de los datos proporcionados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

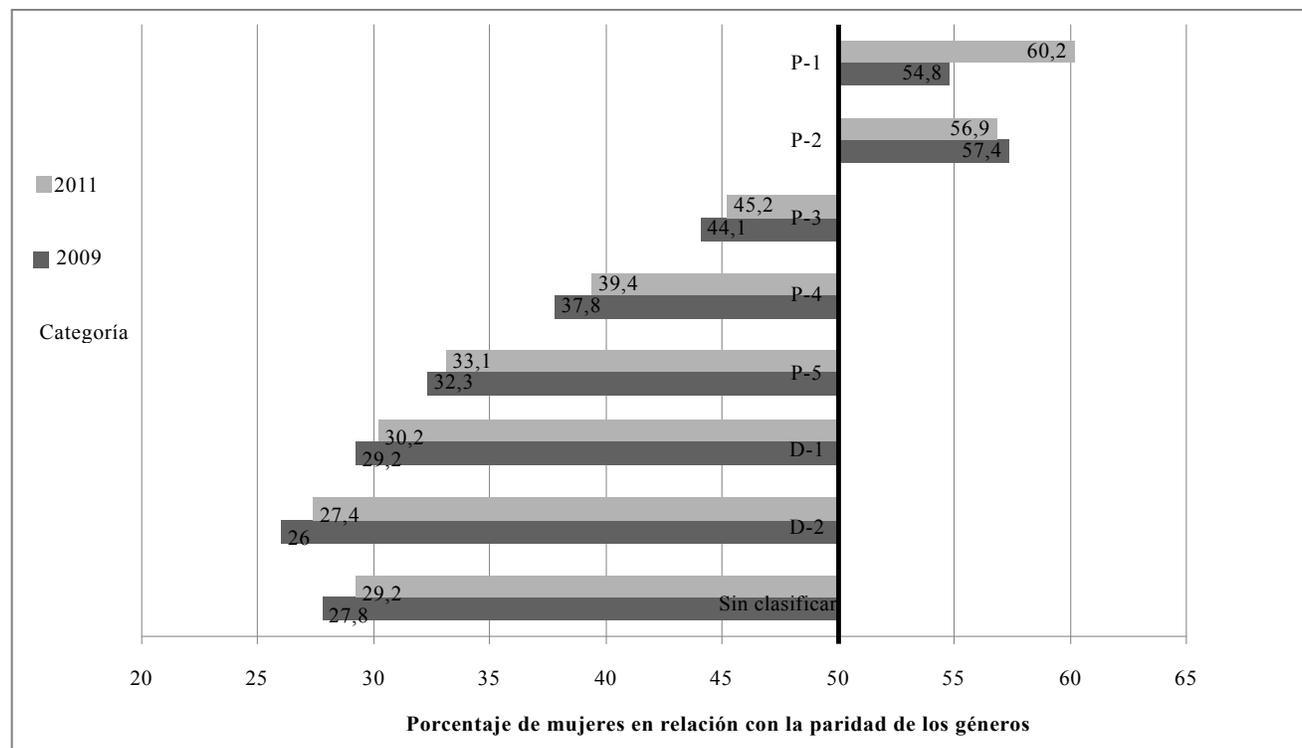
2. Representación de mujeres por categoría

14. Como en años anteriores, la proporción de mujeres guarda relación inversa con la categoría (véase el gráfico I). En particular, entre las categorías P-1 y D-2, la proporción de mujeres disminuye con cada aumento de categoría. La categoría P-1 es la que tiene la mayor proporción de mujeres (60,2%), mientras que la categoría D-2 y las categorías sin clasificar tienen la más baja (27,4% y 29,2%, respectivamente). Cabe señalar que en cada uno de los tres últimos años (2009, 2010 y 2011), la representación de mujeres fue más baja en la categoría D-2 (véase el cuadro 1), lo que pone de manifiesto la necesidad de una acción específica por parte de los directivos superiores que tengan responsabilidad directa e influencia respecto de los nombramientos para puestos de esa categoría.

15. Al final de 2011, la representación de mujeres en las categorías D-1 y superiores y en las categorías P-1 a P-5 era del 29,5% y el 41,9%, respectivamente, lo que representa un aumento de 1,0 y 0,8 puntos porcentuales desde 2009 en esas categorías. En el período examinado en el anterior informe (véase A/65/334, cuadro I), los aumentos fueron de 1,4 y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente. Esto demuestra que la disminución de la tasa de crecimiento general se ve perpetuada por el lento crecimiento en las categorías de D-1 a categorías sin clasificar y en las categorías del Cuadro Orgánico.

Gráfico I

Proporción de mujeres en relación con la paridad de los géneros en las categorías desde P-1 hasta categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más en todos los lugares de servicio, a 31 de diciembre de 2009^a y a 31 de diciembre de 2011^b



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por 28 entidades de las Naciones Unidas. Véase A/65/334.

^b Preparado sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

3. Representación de mujeres por lugar de servicio (en la sede y fuera de la sede) y tipo de contrato

16. El análisis de los datos sobre las mujeres con contratos de un año o más por lugares de servicio, en la sede y fuera de la sede, puso de manifiesto que la representación de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores era más alta en las sedes (45%) que fuera de las sedes (36,5%). En comparación con el período abarcado por el anterior informe, en el que 7 de las 30 entidades (23,3%) habían logrado la paridad en la sede, 9 de las 32 entidades (28,1%) alcanzaron la paridad de los géneros en el período examinado en el presente informe (véase el cuadro 3).

17. El análisis de los lugares de servicio fuera de la sede arroja resultados menos favorables: solamente dos entidades refieren paridad en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. Ello pone de manifiesto las persistentes barreras que es preciso abordar en esos lugares de destino. A pesar de ello, los datos sí indican que algunas entidades de las Naciones Unidas están avanzando en los lugares de servicio fuera de la sede. Seis entidades tenían una representación de mujeres de

entre el 40% y el 49% en lugares fuera de la sede, lo que triplica la cifra correspondiente a 2009. El número de entidades con una representación de mujeres inferior al 30% en lugares de servicio distintos de la sede también descendió de 16 a 9, y solo hay 3 entidades en las que no hay mujeres en lugares fuera de la sede, frente a 9 en 2009.

18. Cabe destacar que en lugares de servicio fuera de la sede, ninguna de las dos entidades que alcanzaron la paridad en 2009 la mantuvieron hasta 2011. En cambio, todas las entidades que alcanzaron o superaron la paridad en la sede la mantuvieron en 2011⁷. Un ejemplo particular de avance en la sede es la OMM, que tenía menos del 30% de mujeres en 2009 y llegó al 67,4% en 2011 (véase el anexo IV en la web).

Cuadro 3

Porcentaje de mujeres en las categorías P-1 a categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más, en lugares de servicio en la sede y fuera de la sede, a 31 de diciembre de 2011, por entidad

<i>Porcentaje de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>	<i>Entidades en el intervalo en la sede</i>	<i>Entidades en el intervalo fuera de la sede</i>
>50	ONU-Mujeres (82,6), OMM (67,4), CIJ (62,5), OPS (57,1), UNESCO (55,9), UNICEF (54,6), PNUD (52,9), UNFPA (52,6), ONUSIDA (51,8)	ONU-Mujeres (89,7), UNFPA (50,4)
40-49	UNU (47,6), PMA (47,4), CAPI (47,1), OMS (46,8), OIT (46,6), ACNUR (45,8), Secretaría de las Naciones Unidas (44,9), OMI (44,9), FIDA (44,3), OMPI (44,1), OOPS (42,9), CCI-OIT (42,3), OMT (43,0), UNITAR (41,4), FAO (41,1)	OOPS (48,2), UNICEF (47,9), FIDA (47,8), OPS (42,4), ONUSIDA (40,5), ACNUR (40,4)
30-39	Caja Común de Pensiones (37,9), CCI (37,5), UIT (34,5), UNOPS (34,4), OACI (33,9), ONUDI (30,8)	OIT (38,8), UNITAR (37,5), PNUD (37,5), UNESCO (36,4), PMA (36,4), UIT (34,4), OMS (32,5), Secretaría de las Naciones Unidas (31,5)
<30	OIEA (24,0), UPU (0,0)	UNOPS (29,3), ONUDI (23,7), FAO (22,8), OACI (21,5), OIEA (16,1), UNU (15,8), CCI (0,0), OMI (0,0), OMM (0,0)

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

19. En el cuadro 4 se presentan cifras sobre la representación de mujeres con contratos temporales⁸. El análisis revela que para 2011 había aumentado el número de entidades que lograron la paridad de los géneros en contratos temporales en lugares de servicio tanto en la sede como fuera de la sede, en comparación con los contratos de un año o más. Un total de 13 entidades alcanzaron la paridad en los

⁷ Corte Internacional de Justicia, OPS, ONUSIDA, PNUD, UNESCO, UNFPA y UNICEF.

⁸ El número de funcionarios con contratos temporales en cada entidad es pequeño, por lo que está sometido a mayores fluctuaciones.

contratos temporales en la sede, frente a las 9 que alcanzaron la paridad en contratos de plazo fijo y continuos; en lugares de servicio fuera de la sede, las cifras caen a 4 y 2, respectivamente. Esta tendencia queda ilustrada por varias entidades que experimentan un crecimiento diametralmente opuesto en los contratos temporales y los contratos de un año o más. Por ejemplo, la UIT alcanzó una representación de mujeres con contratos temporales del 66,7%, pero apenas del 34,5% con contratos de un año o más. Por un lado, esos porcentajes reflejan la existencia de oportunidades para las mujeres, si bien temporales, y por otro lado suscitan la posible preocupación de que los empleos menos seguros se dan con mayor frecuencia a las mujeres que a los hombres. Esa tendencia es idéntica a la del período abarcado por el informe anterior.

20. Incluso en los contratos temporales, en los que las mujeres están mejor representadas en conjunto (46,2% frente al 40,7% con contratos de un año o más)⁹, menos entidades alcanzaron la paridad fuera de la sede que en la sede. Esto corrobora la conclusión de que todas las entidades deben emprender medidas específicas en los lugares de servicio fuera de la sede (véase el anexo V en la web).

Cuadro 4

Porcentaje de mujeres en las categorías P-1 a categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas con contratos temporales, en lugares de servicio en la sede y fuera de la sede, a 31 de diciembre de 2011, por entidad

<i>Porcentaje de mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>	<i>Entidades en el intervalo en la sede^a</i>	<i>Entidades en el intervalo fuera de la sede^b</i>
>50	ONU-Mujeres (83,3), ACNUR (78,3), PNUD (75,0), UNICEF (70,5), UIT (66,7), OPS (63,0), ONUSIDA (62,9), OIT (58,8), UNESCO (55,4), FAO (55,0), OMS (54,1), Secretaría de las Naciones Unidas (52,4), OMM (50,0)	ONU-Mujeres (100,0), OOPS (80,0), ONUSIDA (60,0), ACNUR (55,6)
40-49	PMA (48,0), FIDA (41,7), CCI (41,7), OACI (40,0)	OPS (44,1), UIT (40,0)
30-39	OIEA (37,3), UNFPA (33,3)	UNESCO (39,2), UNOPS (38,5), Secretaría de las Naciones Unidas (37,7), PNUD (37,1), UNICEF (37,0), PMA (35,3), OMS (30,6)
<30	OOPS (0,0)	FAO (28,6), OIEA (0,0), OACI (0,0), CCI (0,0)

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por 21 entidades de las Naciones Unidas.

^a Solo 20 entidades de las Naciones Unidas informaron de que tenían funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos temporales en la sede.

^b Solo 17 entidades de las Naciones Unidas informaron de que tenían funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos temporales en lugares de servicio fuera de la sede.

⁹ El número de mujeres con contratos temporales fue de 1.399, de un total de 3.028 funcionarios con contratos de ese tipo.

4. Representación de mujeres por entidad

21. Desde finales de 2009, la proporción de mujeres con contratos de un año o más ha aumentado en 16 entidades¹⁰ y ha disminuido en 11 entidades¹¹, y solo la Corte Internacional de Justicia, la OPS, el UNFPA, el UNICEF y ONU-Mujeres han logrado la paridad¹². El avance en la representación en general fue por tanto más lento que en el período cubierto por el informe anterior, en el que la proporción de mujeres aumentó en 20 entidades y disminuyó en 9. Esto corrobora la observación de que la tasa de aumento de la proporción de mujeres en 2009-2011 fue mínima (0,8%).

Tendencias en la categoría D-1 y categorías superiores

22. El análisis por entidades de todos los tipos de contratos revela que entre 2000 y 2011, 19 de 27 entidades¹³ con una plantilla de 20 o más funcionarios registraron aumentos superiores a 20 puntos porcentuales en las categorías D-1 y superiores (véase el gráfico II). Diez entidades experimentaron aumentos de más de 30 puntos porcentuales y 2 entidades duplicaron con creces su representación de mujeres (CCI y UNITAR). Ello constituye una ventaja prometedora y muestra el compromiso sostenido de las entidades de incrementar la proporción de mujeres en las categorías más altas. Solo la UNU se mantuvo sin un aumento de 10 puntos porcentuales en los 11 años anteriores. Ninguna entidad registró una disminución.

Tendencias en las categorías P-1 a P-5

23. Las categorías P-1 a P-5 facilitan un análisis a un nivel más amplio de las tendencias dentro de las entidades, pues incluyen a más funcionarios en conjunto y es menos probable que los porcentajes varíen de un año al siguiente. Un total de 17 entidades con una plantilla de 20 o más funcionarios registraron aumentos superiores a 10 puntos porcentuales en la representación de mujeres en las categorías P-1 a P-5 en todos los tipos de contratos. Nueve entidades incrementaron su representación en menos del 10%. El UNICEF comunicó una disminución, pero sigue manteniendo en general la paridad de los géneros en el Cuadro Orgánico.

¹⁰ OIEA, Corte Internacional de Justicia, CAPI, OIT, OPS, ONUSIDA, ACNUR, ONUDI, Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, UNOPS, OOPS, UNU, OMT, OMS, OMPI y OMM.

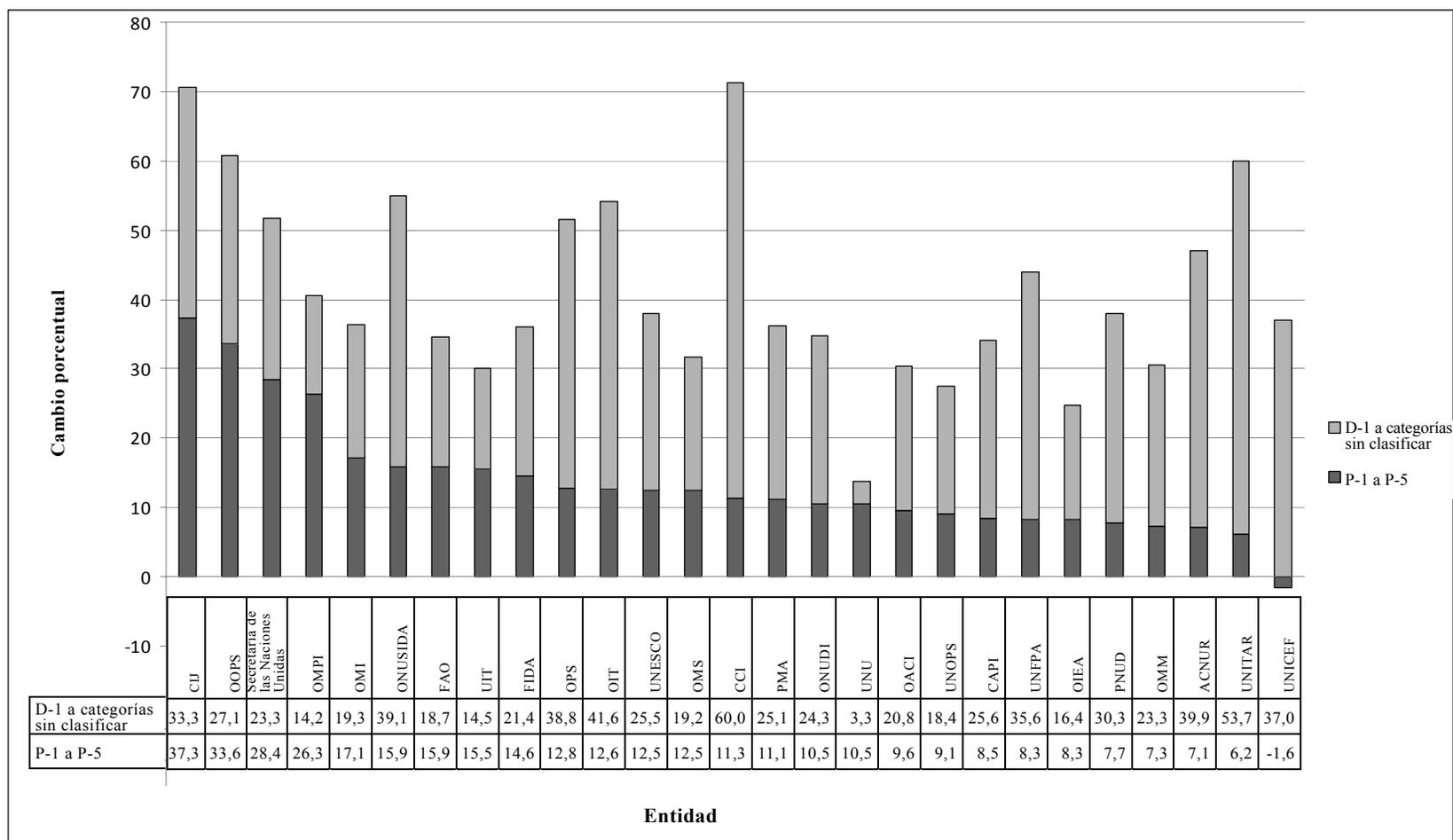
¹¹ OACI, FIDA, OMI, CCI, CCI-OIT, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNITAR y UPU.

¹² ONU-Mujeres aún no había sido establecida en el período del anterior informe. La UIT no proporcionó datos en relación con 2009.

¹³ No se contó con datos de ICC-OIT, ONU-Mujeres, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y la OMT en 2000. La UPU no tenía una plantilla de más de 20 funcionarios.

Gráfico II

Tendencias del cambio porcentual en la representación de las mujeres en las categorías P-1 a P-5 y las categorías D-1 a categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas, para entidades con 20 o más funcionarios^a, en todos los tipos de contratos y todos los lugares de servicio, del 31 de diciembre de 2000^b al 31 de diciembre de 2011^c



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

Nota: CIJ: Corte Internacional de Justicia.

^a ONU-Mujeres no existía en 2000 y la UPU no tenía más de 20 funcionarios en su plantilla. Aunque la CAPI tenía 18 funcionarios en 2009, se ha incluido porque tuvo más de 20 desde 2010 en adelante.

^b Véase CEB/2002/HLCM/3, cuadro 11C. Puede consultarse en la dirección <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

^c Preparado sobre la base de los datos de 27 entidades con una plantilla de 20 o más funcionarios.

B. Situación de las mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas

24. La Secretaría de las Naciones Unidas es la entidad de mayor tamaño del sistema de las Naciones Unidas y ejerce un efecto considerable en las tendencias y la dirección. A 31 de diciembre de 2011, las mujeres representaban el 38,7% del personal de la Secretaría en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos de un año o más, lo que supone una disminución marginal de 0,3 puntos porcentuales respecto del período correspondiente al informe anterior. La representación de mujeres en la categoría de Secretario General Adjunto registró un aumento sin precedentes de 6,8 puntos porcentuales hasta el 29,4% (15 de 51). Por el contrario, la categoría de Subsecretario General registró durante el período sobre el que se informa una disminución atípica de 2,7 puntos porcentuales, hasta el 23,9% (17 de 71). Combinada con una disminución de 3,6 puntos porcentuales en la categoría P-2, esa disminución explica el descenso general de 0,3 puntos porcentuales en la Secretaría.

25. La categoría D-2 registró un aumento de apenas 0,1 puntos porcentuales desde 2009, situando la representación de mujeres en esta categoría (24,4%) solo un poco por delante de la categoría de Subsecretario General, que tiene la menor representación de mujeres de todas las categorías. Como en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas, la categoría D-2 en la Secretaría requiere atención particular.

26. A excepción de la disminución en la categoría P-2, todas las demás categorías del Cuadro Orgánico registraron un avance marginal, con una representación de mujeres que varió entre 30,8 puntos porcentuales en la categoría P-5 y 68,8 puntos porcentuales en la categoría P-1. La categoría P-3 se mantuvo en el 41,5% (1.339 de 3.223). En particular, la importante diferencia negativa de 7,1 puntos porcentuales en la representación de mujeres entre las categorías P-4 y P-5 y de más de 10 puntos porcentuales entre las categorías P-2 y P-3 pone de manifiesto la necesidad de que todos los departamentos y oficinas emprendan una acción específica respecto de esas categorías del Cuadro Orgánico. La paridad se alcanzó solamente en las categorías P-1 y P-2, donde las mujeres representaban el 51,6% y el 68,8%, respectivamente.

27. En cuanto a las tendencias a largo plazo entre 2000 y 2011 en la Secretaría, los mayores aumentos se dieron en las categorías de Secretario General Adjunto, Subsecretario General y P-1 (20,8%, 12,1% y 18,8%, respectivamente). Los aumentos observados en las categorías más altas demuestran que la voluntad política y la atención específica siempre mejoran los resultados. Sin embargo, los avances en las categorías más altas no catalizan necesariamente tasas análogas de cambio en los niveles más bajos, como lo demuestra la disminución desde 2000 en la categoría D-1 y el estancamiento en la categoría P-5¹⁴, lo que subraya la necesidad de centrarse en cada categoría de manera independiente (véase el anexo VI en la web).

¹⁴ La representación en la categoría D-1 pasó del 30,3% en 2000 al 27,4% en 2011. La representación en la categoría P-5 presentó una disminución marginal, del 31% al 30,8%.

C. Distribución por género del personal del Cuadro de Servicios Generales y el Servicio Móvil

28. En el Cuadro de Servicios Generales, la representación de mujeres sigue creciendo en todos los lugares de servicio (véase el anexo VII en la web). Como en años anteriores, las mujeres dominan los puestos del Cuadro de Servicios Generales en las sedes, con una representación del 64,3% en todos los tipos de contratos en 2011 (4 puntos porcentuales más desde 2010). A pesar de su dominancia en esas categorías, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los lugares de servicio fuera de la sede, donde se encuentra casi tres veces el número de puestos pero prácticamente la mitad de la proporción de mujeres (35,9%).

29. En el Servicio Móvil el panorama es diferente. Las mujeres están insuficientemente representadas tanto en la sede como fuera de la sede en todos los tipos de contratos (36,5% y 28,0%, respectivamente). En particular, la proporción de mujeres en las sedes ha disminuido en 11,6 puntos porcentuales desde 2010.

D. Coordinadores residentes

30. La proporción de mujeres que son coordinadores residentes disminuyó desde el 37,1% en 2009 hasta el 35,3% en 2011 (véase el cuadro 5). Ninguna región logró el equilibrio de género entre los coordinadores residentes, aunque América Latina y el Caribe y África siguieron registrando el porcentaje más elevado, con un 42,9% y un 39,5%, respectivamente. La representación de mujeres disminuyó en todas las regiones salvo África. La Región Árabe registró una importante disminución de 15,3 puntos porcentuales en el período sobre el que se informa, hasta el 20%. Esto supone una inversión de la tendencia al alza en casi todas las regiones que caracterizó al período correspondiente al informe anterior.

Cuadro 5

Distribución por género de los coordinadores residentes por región, a 31 de diciembre de 2009 y 31 de diciembre de 2011

	31 de diciembre de 2009 ^a			Porcentaje de mujeres coordinadoras residentes en 2009	31 de diciembre de 2011			Porcentaje de mujeres coordinadoras residentes en 2011	Cambio en la representación de mujeres coordinadoras residentes 2010-2011 (puntos porcentuales)
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total		
Región de África	15	27	42	35,7	15	23	38	39,5	3,8
Región Árabe	6	11	17	35,3	3	12	15	20,0	(15,3)
Región de Asia y el Pacífico	8	14	22	36,4	8	16	24	33,3	(3,1)
Europa y CEI	7	13	20	35	6	12	18	33,3	(1,7)
Región de América Latina y el Caribe	10	13	23	43,5	9	12	21	42,9	(0,6)
Total	46	78	124	37,1	41	75	116	35,3	(1,8)

Fuente: Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

^a Véase A/65/334.

E. Nombramientos, ascensos y separaciones del servicio en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

31. Las estadísticas que aparecen en los párrafos siguientes proporcionan información sobre la representación global de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y constan de tres elementos: nombramientos, ascensos y separaciones del servicio. Los aumentos en los nombramientos, la promoción profesional (ascensos) y la retención (disminución de separaciones del servicio) son indispensables para acelerar el avance hacia una representación igual de las mujeres. El análisis de estas cuestiones es fundamental para determinar cuáles son los obstáculos concretos que influyen en esa representación.

1. Ascensos en el sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

32. Respecto del período sobre el que se informa, las 32 entidades de las Naciones Unidas proporcionaron datos sobre nuevos nombramientos de mujeres en todos los tipos de contrato (continuo/permanente, del plazo fijo y temporal). Como se observa en el cuadro 7, de un total de 13.214 nombramientos, el sistema de las Naciones Unidas nombró a 6.086 mujeres (46,1%). Esto representa un pequeño aumento respecto del 45,2% registrado en 2009.

Ascensos por categoría

33. Los avances en el aumento de la proporción de mujeres nombradas en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más variaron considerablemente (véase el cuadro 6). En conjunto, los nombramientos de mujeres han disminuido en 1,3 puntos porcentuales desde 2009. También hubo descensos en las categorías P-4, P-5 y D-2. En cambio, la proporción de mujeres nombradas en las categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas aumentó en 6,8 puntos porcentuales, desde el 24% en 2009 hasta el 30,8% en 2011 (28 mujeres de 91 nombramientos). Esto supone el mayor aumento de los últimos años e indica la eficacia de un liderazgo firme, que tiene una influencia directa a este nivel.

34. La mayor proporción de nombramientos de mujeres se registró en la categoría P-1, que aumentó en 6,3 puntos porcentuales desde 2009 hasta el 64,1% (59 de 92), y la menor en la categoría D-2 (28,5%; 35 de 123). La representación de mujeres en los nombramientos disminuyó al aumentar la categoría, hasta la categoría D-2; las mujeres tenían más del doble de posibilidades de ser nombradas en la categoría más baja del Cuadro Orgánico que en cualquiera de las categorías más altas (P-5 a categorías sin clasificar). La proporción relativamente mayor de nombramientos de mujeres en las categorías más bajas también explica la concentración de mujeres en esas categorías del sistema, y el lento avance en las categorías P-4 a D-1 sugiere que es necesario redoblar los esfuerzos encaminados a nombrar a más mujeres (véase el anexo VIII en la web).

Cuadro 6
Porcentaje de nombramientos de mujeres en las categorías P-1 a categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más, en todos los lugares de servicio, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009 y del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011

(Porcentaje de nombramientos de mujeres por categoría)

Años	Sin clasificar	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Todas las categorías
1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2009 ^a	24,0	29,2	27,3	31,1	37,4	44,9	60,0	57,8	43,4
1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 ^b	30,8	28,5	28,8	30,0	35,6	45,0	58,0	64,1	42,1
Cambio en puntos porcentuales	6,8	(0,7)	1,5	(1,1)	(1,8)	0,1	(2,0)	6,3	(1,3)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Los datos correspondientes a 2009 se prepararon sobre la base de los datos presentados por 28 entidades de las Naciones Unidas. Esos datos se enmendaron tras la publicación del informe anterior (A/65/334). Los datos que se presentan aquí son los más recientes.

^b Datos correspondientes a 2011 preparados sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

Nombramientos por lugar de servicio: en la sede y fuera de la sede

35. El análisis de los nombramientos de mujeres por tipo de contrato y lugar de servicio puso de manifiesto que la proporción de mujeres nombradas en la sede era más elevada que fuera de la sede en todas las categorías. El cuadro 7 muestra que los nombramientos de mujeres en la sede representaron el 50% (3.734) del total de nombramientos en la sede y el 40,5% (2.375) del total de nombramientos fuera de la sede. En las categorías sin clasificar, a diferencia de la mejora general antes descrita, los nombramientos en lugares de servicio fuera de la sede disminuyeron en un 2,3%¹⁵. En la categoría D-2, los nombramientos disminuyeron en 2,9 puntos porcentuales hasta el 12,5%, frente a un 38,2% en lugares de servicio en la sede. En general, la paridad de los géneros en los nombramientos se alcanzó o se superó en lugares de servicio en la sede solo en la categoría P-3 y categorías inferiores, y en lugares de servicio fuera de la sede solamente en la categoría P-2 y categorías inferiores.

¹⁵ Un total de 6 de 44 durante el período examinado en el presente informe, frente a 7 de 51 en el período anterior.

Cuadro 7
Porcentaje de nombramientos de mujeres en las categorías P-1 a categorías sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas, con todos los tipos de contratos, en la sede y fuera de la sede, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011

Categorías	Distribución de nombramientos con todos los tipos de contratos						Todos los tipos de contratos		
	Sede			Fuera de la sede			Sede + fuera de la sede		
	Número		Porcentaje de mujeres	Número		Porcentaje de mujeres	Número		Porcentaje de mujeres
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Sin clasificar	43	23	34,8	38	6	13,6	81	29	26,4
D-2	55	34	38,2	49	7	12,5	104	41	28,3
D-1	137	77	36	116	44	27,5	253	121	32,4
Subtotal	235	134	36,3	203	57	21,9	438	191	30,4
P-5	782	385	33,0	515	217	29,6	1 297	602	31,7
P-4	898	728	44,8	1 059	595	36,0	1 957	1 323	40,3
P-3	1 179	1 526	56,4	1 266	962	43,2	2 445	2 488	50,4
P-2	521	802	60,6	426	500	54,0	947	1 302	57,9
P-1	73	136	65,1	25	44	63,8	98	180	64,7
Subtotal	3 452	3 577	50,9	3 291	2 318	41,3	6 744	5 895	46,6
Total	3 731	3 734	50,0	3 494	2 375	40,5	7 128	6 086	46,1

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

36. Las ocho entidades que tienen una plantilla de más de 1.000 funcionarios en el Cuadro Orgánico y categorías superiores fueron analizadas por separado, ya que por sus abultadas plantillas son menos susceptibles a fluctuaciones extremas de los porcentajes (véase la figura III)¹⁶. La paridad global en los nombramientos con contratos de un año o más fue alcanzada en la sede por el PNUD y el UNICEF, y fuera de la sede por el UNICEF. Tres entidades (UNICEF, PMA y OMS) lograron la paridad en las categorías sin clasificar y dos la alcanzaron en la categoría D-2 (PNUD y ACNUR), pero solamente en la sede y con contratos de un año o más. La representación relativamente menor de mujeres en lugares de servicio fuera de la sede puede atribuirse en parte a las responsabilidades familiares, que a menudo recaen de forma desproporcionada en las mujeres.

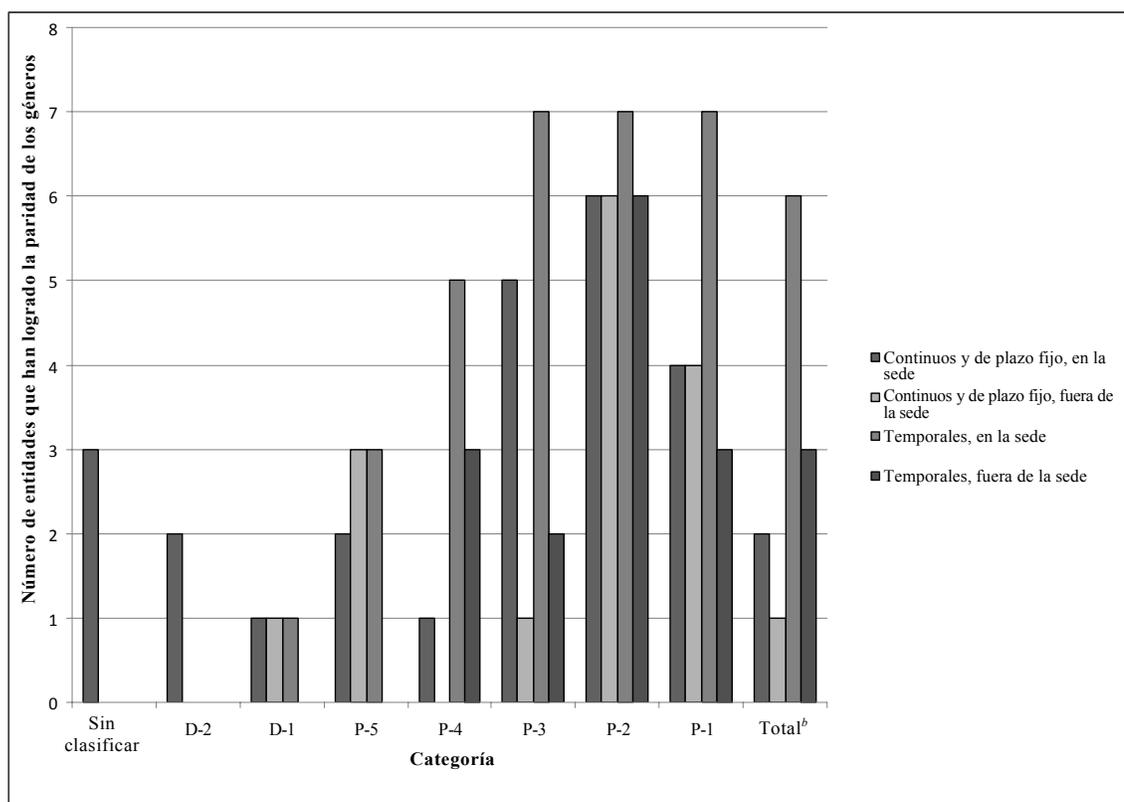
37. En conjunto, en la sede y fuera de la sede las entidades tenían más probabilidades de alcanzar la paridad en los nombramientos temporales que en los nombramientos por un año o más. Sin embargo, cuando las cifras se desglosan por categorías, ninguna entidad logró el equilibrio en los nombramientos temporales en lugares de servicio fuera de la sede por encima de la categoría P-4. La representación de mujeres en los nombramientos temporales en lugares de servicio fuera de la sede fue particularmente elevada en el ONUSIDA (53,8%), lo que

¹⁶ Las ocho entidades son: FAO, OIEA, PNUD, ACNUR, UNICEF, Secretaría de las Naciones Unidas, PMA y UNICEF.

demuestra que la paridad en los nombramientos en lugares de servicio fuera de la sede es viable (véase el anexo IX en la web). La proporción relativamente mayor de mujeres con nombramientos temporales indica que hay una gran reserva de mujeres calificadas que pueden aprovechar la flexibilidad que ofrecen esos contratos, aunque con ello no se benefician de otros contratos más seguros, en los que los hombres están representados de forma desproporcionada.

Gráfico III

Número de entidades de las Naciones Unidas con una plantilla de 1.000 funcionarios o más^a que han logrado la paridad de los géneros en los nuevos nombramientos de mujeres en las categorías P-1 a categorías sin clasificar, por tipo de contrato y por lugar de servicio, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por la FAO, el OIEA, la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el ACNUR, el UNICEF, el PMA y la OMS.

^b Número total de entidades que han logrado la paridad respecto de cada tipo de contrato en todas las categorías.

Nombramientos por entidad

38. Como se indica en el cuadro 8, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas habían logrado o estaban cerca de lograr la paridad de género en los nuevos nombramientos si se acumulaban los datos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Once alcanzaron o excedieron la paridad de género en los nombramientos con contratos de un año o más, tres más que en 2009. Otras 11 estaban razonablemente cerca de alcanzar la paridad de género, pues los nombramientos de mujeres se situaban entre el 40% y el 49% del total. No obstante, este panorama positivo oculta el progreso limitado alcanzado en las categorías de adopción de decisiones P-5 y superiores. A este respecto, cabe destacar que lograr tasas de nombramiento superiores al 50% aceleraría el progreso hacia el equilibrio de género.

39. La comparación entre las categorías de P-5 a sin clasificar y las categorías de P-1 a sin clasificar revela la falta de progreso en los niveles superiores de las entidades. Por ejemplo, la OPS superaba la paridad si se acumulaban los datos de las categorías P-1 a sin clasificar, aunque las mujeres constituían solo el 23,1% de los nombramientos si se consideraban solo los niveles superiores. Ocho entidades alcanzaron o superaron el equilibrio de género en los niveles superiores (dos más que en 2009), pero solo el CCI, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (en adelante la Caja de Pensiones) y el PMA aumentaron la proporción de mujeres en estos niveles. En cinco entidades las mujeres constituían entre el 40% y el 49% de los nuevos nombramientos. En particular, el UNICEF estuvo muy cerca de alcanzar el equilibrio de género en los nombramientos, lo cual era digno de destacarse habida cuenta del elevado número de nombramientos. No obstante, el mayor grupo (15 entidades) siguió estando lejos de la meta de la paridad entre los géneros, al haber nombrado mujeres en menos del 30% de puestos en las categorías P-5 y superiores. En suma, los datos confirman nuevamente que se han realizado pocos avances en el nombramiento de mujeres en puestos de adopción de decisiones, excepto en los niveles sin clasificar más elevados, lo cual sugiere que deben redoblarse los esfuerzos en el futuro cercano.

Cuadro 8

Comparación entre el porcentaje de nombramientos de mujeres en las categorías de P-1 a sin clasificar y las categorías de P-5 a sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más en todos los lugares de destino, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011, por entidad

Porcentaje de mujeres en los nombramientos	Número de entidades en el rango	Entidades en el rango		
		De P-1 a categorías sin clasificar	De P-5 a categorías sin clasificar	
>50	11	ONU-Mujeres 78,0 (46/59), Corte Internacional de Justicia 68,8 (11/16), CAPI 66,7 (2/3), UNITAR 60,0 (6/10), CIF-OIT 56,3 (9/16), UNFPA 54,4 (86/158), OPS 53,7 (51/95), UNICEF 52,2 (228/438), ONUSIDA 52,1 (25/48), OMPI 51,4 (38/74), OMT 50,0 (4/8)	8	Corte Internacional de Justicia 100 (1/1), UNITAR 100 (2/2), ONU-Mujeres 67,9 (19/28), ONUSIDA 66,7 (10/15), CCI 50,0 (2/4), CIF-OIT 50,0 (1/2), ACNUR 50,0 (8/16), PMA 50,0 (8/16)

Porcentaje de mujeres en los nombramientos	Número de entidades en el rango	Entidades en el rango	Número de entidades en el rango	Entidades en el rango
		De P-1 a categorías sin clasificar		De P-5 a categorías sin clasificar
40-49	11	OOPS 49,5 (50/101), UNESCO 47,4 (54/114), FIDA 47,1 (49/104), CCI 47,1 (16/34), UIT 44,3 (43/97), OMI 44,0 (11/25), ACNUR 43,2 (83/192), OIT 43,1 (31/72), Secretaría de las Naciones Unidas 41,7 (1.114/2.674), PNUD 41,3 (460/1.115), OMS 41,1 (78/190)	5	UNICEF 46,4 (32/69), OOPS 43,8 (7/16), OMPI 43,5 (10/23), OIT 42,9 (9/21), Caja de Pensiones 42,3 (11/26)
30-39	5	Caja de Pensiones 39,8 (35/88), FAO 37,6 (171/455), PMA 34,2 (39/114), UNOPS 33,3 (47/141), UPU 33,3 (6/18)	4	FIDA 36,0 (9/25), UNFPA 35,9 (14/39), OMI 33,3 (2/6), UNESCO 32,4 (11/34)
<30	5	UNU 28,6 (10/35), OIEA 26,4 (69/261), ONUDI 24,5 (13/53), OACI 18,2 (10/55), OMM 18,2 (4/22)	15	UIT 28,1 (9/32), OMS 27,5 (19/69), PNUD 27,0 (54/200), Secretaría de las Naciones Unidas 26,3 (114/434), UNOPS 25,0 (8/32), OMT 25,0 (1/4), OPS 23,1 (3/13), UNU 20,0 (1/5), FAO 19,5 (15/77), OIEA 12,7 (9/71), OACI 8,3 (1/12), ONUDI 7,1 (1/14), CAPI 0 (0/1), UPU 0 (0/1), OMM 0 (0/6)
Total	32		32	

Fuente: Preparado sobre la base de datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

40. Para comprender la falta de progreso en el nombramiento de mujeres es necesario examinar el proceso de selección de personal (véase el anexo X en la web). Se observó que las mujeres estaban insuficientemente representadas en todas las etapas del proceso de solicitud y selección, aunque se seleccionaba una mayor proporción de mujeres (el 43,1%) respecto de la proporción de mujeres que solicitaban empleo (el 38,1%); se trataba de una tendencia extremadamente positiva que debía sostenerse¹⁷. No obstante, pese al hecho de que proporcionalmente se enviaban más solicitudes de mujeres a puestos de categoría P-5 al directivo contratante (el 32% comparado con el 30,9% de la categoría P-4), se seleccionaron significativamente menos mujeres en esa categoría (el 29,3%) en comparación con la categoría P-4 (el 46%). Esto implica que los obstáculos a la paridad de género no se superarán simplemente aumentando la proporción de solicitantes mujeres cualificadas.

41. Otra preocupación es que la proporción de mujeres seleccionadas en total en las categorías de P-5 a D-2 (el 29,8%) era significativamente menor que la proporción de mujeres recomendadas para esos niveles (el 34,3%). Esto debe

¹⁷ Sobre la base de datos de 20 entidades de las Naciones Unidas. Dos de estas, la OMS y la OPS, notificaron en conjunto sus datos relativos a vacantes.

señalarse a la atención de los directivos superiores, que muchas veces tienen autoridad directa para los nombramientos a esos niveles e implica que podría requerirse la adopción de medidas especiales para garantizar la selección de mujeres igualmente o mejor calificadas en las categorías de P-5 a D-2.

2. Ascensos en el sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

42. Un total de 30 de 32 entidades de las Naciones Unidas proporcionaron datos sobre los ascensos para el período a que se refiere el informe¹⁸. Estos datos indicaron que las mujeres constituían el 42,7% de todos los ascensos con contratos de un año o más. En particular, mientras que las mujeres representaban el 43,3% de los ascensos de las categorías de P-2 a D-1, solo constituían el 25,5% de los ascensos en la categoría D-2 (véase el cuadro 9)¹⁹.

Ascensos por categoría

43. Un análisis por categoría de todas las entidades indica que la paridad de género se alcanzó con creces en los ascensos en las categorías P-2 y P-3, con porcentajes del 58,6% y el 54,0%, respectivamente (véase el cuadro 9 *infra*). Se avanzó más en la categoría P-4, en la que a la tasa actual de cambio (1,7% puntos porcentuales) se alcanzará la paridad de género en los ascensos en menos de tres años. En cambio, en las categorías de P-5 a D-2 las mujeres constituían el 31,7% de los ascensos. La baja proporción de ascensos de mujeres en las categorías superiores es una de las causas fundamentales de su insuficiente representación en esas categorías en todo el sistema de las Naciones Unidas (véase el anexo XI en la web).

44. Hay una relación inversa por la cual la proporción de ascensos de mujeres disminuye con cada aumento de la plantilla, del 58,6% en la categoría P-2 a menos del 50% en la categoría D-2. En total, es 2,3 veces más probable que una mujer sea ascendida en la categoría P-2 que en la D-2. No obstante, se asciende a relativamente pocas mujeres en la categoría P-2 porque hay menos promociones en total. Por ejemplo, el número combinado de mujeres ascendidas en las categorías P-2 y P-3 (495), las únicas categorías en que se alcanzó la paridad de género, fue menor que el número de hombres ascendidos en la categoría P-4 únicamente (662). Este desequilibrio no se compensa con los nombramientos en esas categorías (véanse los párrs. 33 y 34 *supra*), lo que se traduce en un menor número de mujeres calificadas en condiciones de ascender a las categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas²⁰. En este contexto, cabe destacar que el objetivo de alcanzar y sostener la paridad de género en un plazo razonable podría requerir nombramientos y ascensos de mujeres en proporciones que excedan la paridad de género, en particular en las categorías más altas.

¹⁸ La UNOPS y ONU-Mujeres no proporcionaron datos para el período al que se refiere el presente informe.

¹⁹ Las categorías sin clasificar no se incluyen en los datos sobre ascensos porque constituyen nombramientos directos y no ascensos. Los datos sobre ascensos se refieren a contratos de un año o más (continuos y de plazo fijo) y se excluyen los contratos temporales.

²⁰ Los datos comparativos de los nombramientos agregados en las categorías P-2 y P-3 con contratos de un año o más indican que se asignan más puestos a candidatos externos que a internos, pero que la mayoría de estos se asigna a hombres.

Cuadro 9

Distribución por género de los ascensos en las categorías de P-2 a D-2 en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más en todos los lugares de destino, entre los períodos del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009 y del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011

Categoría	Distribución por género de los ascensos de personal con contratos de un año o más								Cambio entre 2009 y 2011 (puntos porcentuales)
	1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2009 ^a				1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 ^b				
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	
D-2	91	31	122	25,4	82	28	110	25,5	0,1
D-1	181	82	263	31,2	262	113	375	30,1	(1,1)
Subtotal categorías D	272	113	385	29,4	344	141	485	29,1	(0,3)
P-5	415	257	672	38,2	592	294	886	33,2	(5,0)
P-4	544	432	976	44,3	662	565	1 227	46,0	1,7
P-3	317	364	681	53,5	323	379	702	54,0	0,5
P-2	60	100	160	62,5	82	116	198	58,6	(3,9)
Subtotal categorías P	1 336	1 153	2 489	46,3	1 659	1 354	3 013	44,9	1,4
Total	1 608	1 226	2 874	42,7	2 003	1 495	3 498	42,7	0

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

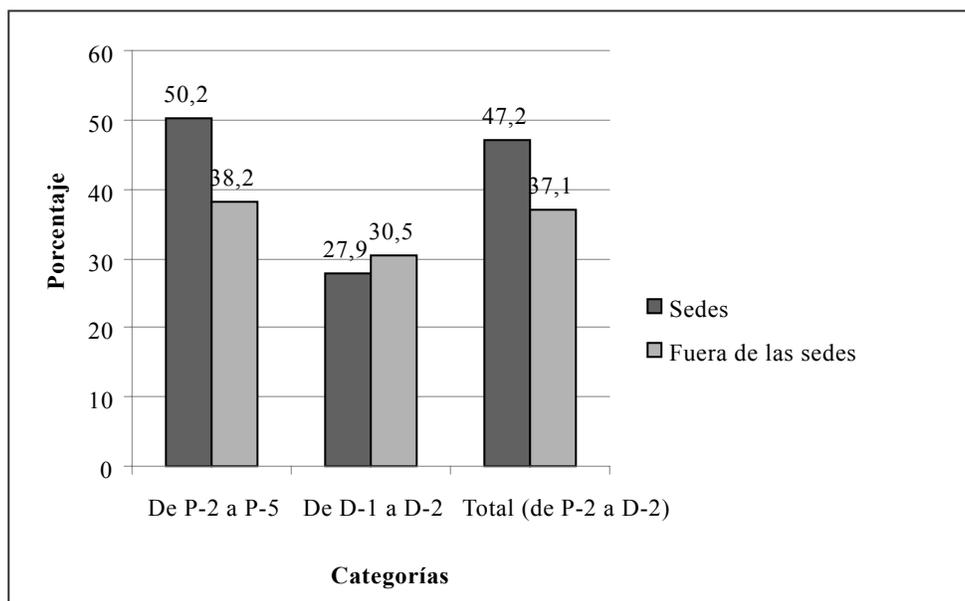
^a Los datos correspondientes a 2009 se basan en las presentaciones de 26 entidades de las Naciones Unidas. Estos datos se enmendaron tras la publicación del informe anterior (A/65/334). El cuadro contiene los datos más recientes.

^b Preparado sobre la base de las presentaciones de 30 entidades de las Naciones Unidas; la UNOPS y ONU-Mujeres no suministraron datos.

Ascensos por lugar de destino: sedes y fuera de las sedes

45. El análisis de los ascensos en las sedes y fuera de las sedes (véase el gráfico IV *infra*) indica que en total en el Cuadro Orgánico y categorías superiores (de P-2 a D-2), proporcionalmente hubo más ascensos de mujeres en las sedes (el 47,2%) que fuera de las sedes (37,1%) en 2010 y 2011 (véase el anexo XI en la web). No obstante, al igual que en el período que abarcó el informe anterior, esta tendencia se invertía en las categorías D-1 y D-2, en que ascendieron más mujeres en los lugares fuera de las sedes (el 30,5%) que en las sedes (el 27,9%). Lo cierto es que en las sedes se otorgó casi el doble de la proporción de ascensos a mujeres en las categorías de P-2 a P-5 (el 50,2%), respecto de las mujeres en las categorías más altas (el 27,9%).

Gráfico IV
Comparación de los porcentajes de ascensos de mujeres en las categorías D-1 y D-2 y en las categorías de P-2 a P-5 en el sistema de las Naciones Unidas, con contratos de un año o más, en las sedes y fuera de las sedes, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011^a



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de las presentaciones de 30 entidades de las Naciones Unidas; la UNOPS y ONU-Mujeres no suministraron datos.

Promociones por entidad

46. El cuadro 10 muestra la proporción y el número de mujeres ascendidas en total en las categorías de P-2 a D-2 y en las categorías superiores (de P-5 a D-2) en cada entidad en 2010 y 2011. El número de entidades que alcanzaron o superaron la paridad de género en los ascensos en las categorías de P-2 a D-2 se duplicó en el período al que se refiere el presente informe (de 6 a 12 entidades). Asimismo, el número de entidades en las que los ascensos de mujeres fueron inferiores al 30% disminuyó de siete en 2008-2009 a tres en 2010-2011. Esto refleja los importantes progresos obtenidos en todas las categorías, como lo demuestran las cuatro entidades que habían alcanzado la paridad de género en los ascensos de las categorías de P-2 a D-2 todos los años desde el 1 de enero de 2008 (FIDA, UNICEF, OPS y OMPI).

47. No obstante, centrándose en las categorías superiores (de P-5 a D-2) por separado, el panorama cambia considerablemente, pues solo seis entidades lograron la paridad en los ascensos. Si bien esta cifra representa el triple de las entidades que alcanzaron la paridad en 2009 y 2007, ilustra una tendencia constante en todo el sistema de las Naciones Unidas por la cual la mayoría de los ascensos de mujeres se otorgan en las categorías de P-2 a P-4 (el 70,9%). Por ejemplo, en tres de las entidades en que el 100% de los ascensos en las categorías de P-5 a D-2 se otorgaron a hombres (OMT (0/5), OOPS (0/7) y UNU (0/2)), más del 30% de los

ascensos de las categorías de P-2 a P-4 se otorgaron a mujeres. El resultado fue que el número de entidades en que los ascensos de mujeres constituían menos del 30% en las categorías de P-5 a D-2 se ha mantenido constante desde 2009 (13).

48. La OMM fue la única entidad en alcanzar la paridad en las categorías D-2, D-1 y P-5, mientras que otras cinco entidades alcanzaron esa paridad solo en el nivel D-1, tres veces más que en 2009. En cambio, cinco entidades ascendieron solo a hombres a la categoría D-2 (FAO, OMI, OMPI, ONUSIDA y UPU) y tres lo hicieron a la categoría D-1 (CCI, OIEA y UIT).

49. De las entidades que otorgaron ascensos en por lo menos dos de las categorías P-5, D-1 y D-2 (21), las que alcanzaron la paridad en la categoría P-5 también la alcanzaron en los ascensos en las categorías D-1 o D-2 (4/4). En cambio, solo el 16,7% de las entidades que no alcanzaron la paridad en los ascensos en la categoría P-5, lo hicieron en las categorías D-1 o D-2 (3/18). Esto parece indicar que es más probable que las entidades que dan prioridad al adelanto de la mujer en el nivel P-5 también realicen progresos en los niveles de director.

Cuadro 10

Comparación de los porcentajes de ascensos de mujeres en las categorías de P-2 a D-2 y en las categorías de P-5 a D-2 en el sistema de las Naciones Unidas, con contratos de un año o más, en todos los lugares de destino, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011^a

Porcentaje de mujeres ascendidas	Número de entidades en el rango, 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 ^a		Número de entidades en el rango, 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 ^b	
	Entidades de las Naciones Unidas y número de ascensos (mujeres/total), 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011		Entidades de las Naciones Unidas y número de ascensos (mujeres/total) 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011	
	Categorías de P-2 a D-2		Categorías de P-5 a D-2	
>50	12	CAPI 100,0 (2/2), UNITAR 100,0 (2/2), CIF-OIT 60,0 (3/5), UNFPA 57,8 (37/64), OMPI 56,1 (46/82), UNICEF 55,7 (170/305), OPS 52,9 (27/51), FIDA 52,4 (11/21), ONUSIDA 51,6 (16/31), OMI 51,2 (21/41), Caja de Pensiones 50,0 (2/4), UNU 50,0 (4/8)	6	UNITAR 100,0 (2/2), OMM 75,0 (3/4), FIDA 60,0 (3/5), ONUSIDA 52,6 (10/19), CIF-OIT 50,0 (1/2), UNFPA 50,0 (10/20)
40-49	8	UNESCO 49,6 (65/131), OIT 48,6 (51/105), OMM 45,5 (5/11), UIT 43,2 (19/44), Corte Internacional de Justicia 42,9 (3/7), OACI 41,9 (13/31), PMA 41,2 (77/187), Secretaría de las Naciones Unidas 41,0 (644/1.572)	2	UNICEF 45,7 (49/107), UNESCO 40,0 (12/30)
30-39	7	FAO 38,2 (99/259), OMS 36,5 (112/307), OMT 36,4 (4/11), OOPS 31,6 (6/19), PNUD 30,8 (4/13), OIEA 30,7 (31/101), ACNUR 30,0 (3/10)	6	OIT 34,5 (19/55), OPS 33,3 (5/15), Secretaría de las Naciones Unidas 33,3 (190/571), OMPI 32,3 (10/31), PMA 31,8 (21/66), PNUD 30,8 (4/13)

Porcentaje de mujeres ascendidas	Número de entidades en el rango, 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 ^a		Número de entidades en el rango, 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011 ^b	
	Entidades de las Naciones Unidas y número de ascensos (mujeres/total), 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011		Entidades de las Naciones Unidas y número de ascensos (mujeres/total) 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011	
	Categorías de P-2 a D-2		Categorías de P-5 a D-2	
<30	3	ONUDI 28,9 (13/45), CCI 25,0 (5/20), UPU 0,0 (0/9)	13	UIT 29,4 (5/17), OMS 26,2 (50/191), OMI 25,0 (4/16), ACNUR 25,0 (2/8), OIEA 20,0 (7/35), CCI 20,0 (1/5), FAO 19,6 (21/107), ONUDI 19,0 (4/21), OACI 16,7 (2/12), UNU 0 (0/2), UPU 0 (0/5), OOPS 0 (0/7), OMT 0 (0/5)
Total	30		27	

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de las presentaciones de 30 entidades de las Naciones Unidas; la UNOPS y ONU-Mujeres no suministraron datos.

^b La Corte Internacional de Justicia, la CAPI y la Caja de Pensiones no informaron de promociones en los niveles de P-5 a D-2 en el período al que se refiere el presente informe.

50. Como en el caso de los nombramientos, los datos facilitados por las entidades indican que la proporción de hombres ascendidos a los niveles más elevados (categorías de P-5 a D-2) seguía siendo muy superior a la de mujeres. Se necesitan esfuerzos concertados y orientados, incluida la vigilancia sostenida y coherente, para acelerar el progreso, especialmente en aquellas entidades en las que estas proporciones son inferiores a la media del sistema de las Naciones Unidas. Habida cuenta de que la mayoría de los traslados en el período al que se refiere el presente informe fueron de hombres (el 58%)²¹, una mayor atención a la movilidad interinstitucional contribuiría a ampliar el número de puestos disponibles para mujeres en todas las categorías (véase el anexo XII en la web).

Separaciones del servicio en el sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

51. Las 32 entidades presentaron datos sobre las separaciones del servicio durante el período al que se refiere el presente informe. En total hubo 12.694 separaciones del servicio en el sistema de las Naciones Unidas, incluyendo todos los tipos de contrato y lugares de destino. De estas, las mujeres constituían el 44,8% (5.682 mujeres), un aumento respecto del 42,6% del período anterior. Por categorías, la proporción de mujeres que dejaron el servicio se situó entre el 62,3% en la categoría P-1 y el 25,3% en la D-2 (véase el anexo XIII en la web).

52. La finalización del nombramiento fue la razón más frecuente de separación; ascendió al 46,5% de las separaciones de las mujeres y al 41,3% de las de los hombres con contratos de un año o más. La renuncia fue la segunda causa más frecuente, constituyendo el 26,6% de las separaciones de mujeres y el 20,7% de las de hombres. El hecho de que tanto las finalizaciones de los nombramientos como las renunciaciones registraban una proporción mayor de mujeres que de hombres

²¹ De 5.114 traslados interinstitucionales, 2.148 fueron de mujeres.

justificaba la realización de nuevas investigaciones, dado que esas separaciones del servicio constituían una reserva considerable de mujeres calificadas que, de mantenerse, permitiría acelerar los progresos hacia la paridad de género.

53. Además, la proporción de hombres en las categorías de P-2 a D-2 que debían jubilarse por haber llegado a la edad establecida (el 74%) fue considerablemente mayor que su proporción en el sistema (el 59%), lo que significaba que se jubilaban a un ritmo mayor que las mujeres en esas categorías. Esto sucedía también en las categorías superiores (de P-5 a D-2), en que los hombres constituían el 77,8% de las jubilaciones forzosas, pero solo el 67,9% de la dotación. Esto parece indicar que podría zanjarse la brecha en la representación de mujeres en esas categorías mediante el uso de evaluaciones y planificación como base de los procesos de selección de personal (véase el anexo XIV en la web). Por consiguiente, era desconcertante que solo 15 entidades hubieran tenido en cuenta una evaluación de los cambios en la plantilla para los cinco años siguientes y solo la mitad de estas recibía información sobre el número de hombres y mujeres que debería contratarse desglosado por categoría (véase el párr. 77 *infra*).

Separaciones por categoría

54. A igualdad de condiciones, era de prever que la proporción de mujeres que dejaban el servicio sería la misma que la de la plantilla. Sin embargo, la tasa actual de separación del servicio de mujeres con cualquier tipo de contrato era superior a su representación total (44,8% y 42,4%²², respectivamente), lo cual parecía indicar que las mujeres se separaban del servicio a una tasa mayor que los hombres.

55. No obstante, en los contratos de un año o más, la proporción de mujeres separadas del servicio disminuía a medida que aumentaba la categoría de la plantilla, a partir de la categoría P-2 (excluidas las categorías sin clasificar). En consecuencia, en todas las categorías, excepto las categorías P-2 y P-3, la proporción de mujeres que dejaban el servicio era proporcionalmente menor que su representación en el sistema de las Naciones Unidas (véase el cuadro 11 *infra*). Esto indica que la reducción natural del número de mujeres es más lenta que la de los hombres en esas categorías. Por lo tanto, las mujeres con contratos de un año o más constituyen un riesgo menor de separación en la mayoría de las categorías y, por consiguiente, podrían generar economías para el sistema.

56. En las categorías P-5 y D-1, la proporción de separaciones de mujeres era menor que la representación total de mujeres en 4,5% y 4,1% puntos porcentuales, respectivamente. En cambio, la separación de las mujeres en las categorías sin clasificar registró un gran aumento del 15,6% registrado en el período anterior al 27,1% en el período al que se refiere el presente informe, mientras que la proporción total de mujeres en esas categorías aumentó ligeramente del 28,1% al 29,2%²³. Además, en la categoría D-2 la proporción de mujeres que dejaron el servicio aumentó del 21,6% al 24,0% respecto del período anterior, mientras que la dotación de mujeres en esa categoría aumentó solo 1,4%.

²² Sobre la base de datos de las 31 entidades en que se registraron separaciones del servicio en las categorías de P-1 a sin clasificar; no incluye la Caja de Pensiones.

²³ En el período anterior hubo 10 separaciones de mujeres de un total de 64 funcionarios en las categorías sin clasificar, mientras que en el período al que se refiere el informe hubo 29 separaciones de mujeres de un total de 107 funcionarios en esas categorías.

Cuadro 11
Comparación de los porcentajes de mujeres y la proporción de mujeres que dejaron el servicio en las categorías de P-1 a sin clasificar en el sistema de las Naciones Unidas, con contratos de un año o más, en todos los lugares de destino, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011^a

(Porcentaje)

<i>Categoría</i>	<i>Sin clasificar</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>
Representación de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ^b	29,2	27,4	30,2	33,1	39,4	45,2	56,9	60,2
Porcentaje de mujeres respecto del total de las separaciones del servicio en el sistema de las Naciones Unidas	27,1	24,0	26,1	28,6	35,6	46,8	60,7	51,7
Diferencia entre la representación de las mujeres y el porcentaje de separaciones	2,1	3,4	4,1	4,5	3,8	(1,6)	(3,8)	8,5

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de las presentaciones de 32 entidades de las Naciones Unidas.

^b Al 31 de diciembre de 2011; véase el cuadro 1 *supra*.

Separaciones por lugar de destino: sedes y fuera de las sedes

57. Un análisis de las separaciones del servicio por lugar de destino revela una proporción significativamente menor de mujeres con cualquier tipo de contrato fuera de las sedes en todas las categorías (véase el cuadro 12). Esto es previsible, habida cuenta de la menor proporción de mujeres en los lugares de destino fuera de la sede (el 36,7% en comparación con el 45,5% en las sedes). En todos los lugares de destino la proporción de separaciones del servicio de mujeres fue mayor que su representación en ese lugar²⁴. No obstante, la diferencia es mayor en las sedes (4,7 puntos porcentuales), lo que parece indicar que la tasa de separación de mujeres es mayor que la de los hombres en las sedes en comparación con los lugares fuera de las sedes.

58. En los lugares de destino fuera de las sedes hubo una proporción menor de separaciones de mujeres que de hombres en las categorías P-4 y superiores, mientras que en las sedes esto era así solo en las categorías P-5, D-2 y sin clasificar. Así pues, en las sedes deben analizarse las razones por las cuales las mujeres en las categorías P-4 y D-1 dejan el servicio a una tasa mayor que la de los hombres. En cambio, la proporción especialmente baja de separaciones de mujeres en las categorías de P-5 a sin clasificar fuera de las sedes en relación con su representación en esas categorías parece indicar que el obstáculo para el equilibrio de género no es la retención de mujeres sino su contratación inicial. Por consiguiente, las iniciativas destinadas a aumentar los nombramientos y ascensos fuera de la sede deberían obtener resultados importantes.

²⁴ En las sedes las mujeres constituyen el 50,2% de las separaciones y el 45,5% de la dotación; mientras que fuera de las sedes constituyen el 38,5% de las separaciones y el 36,7% de la dotación (con cualquier tipo de contrato).

Cuadro 12
Distribución por género de las separaciones de las categorías de P-1 a sin clasificar del sistema de las Naciones Unidas, para todos los tipos de contrato, en las sedes y fuera de las sedes, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011^a

Categoría	Comparación de la distribución por género de las separaciones y la representación de las mujeres					
	Sede			Fuera de las sedes		
	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de mujeres separadas del servicio	Diferencia (puntos porcentuales)	Porcentaje de mujeres	Porcentaje de mujeres separadas del servicio	Diferencia (puntos porcentuales)
Sin clasificar	28,4	28,0	0,4	29,7	14,3	15,4
D-2	28,9	28,4	0,5	24,4	20,7	3,7
D-1	31,9	34,0	(2,1)	28,2	21,6	6,6
P-5	34,6	32,9	1,7	31,0	25,9	5,1
P-4	44,1	47,3	(3,2)	34,5	33,2	1,3
P-3	52,8	58,9	(6,1)	38,7	45,3	(6,6)
P-2	60,4	63,7	(3,3)	53,0	54,9	(1,9)
P-1	65,3	64,4	0,9	58,3	50,0	8,3
Total	45,5	50,2	(4,7)	36,7	38,5	(1,8)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de las presentaciones de 32 entidades de las Naciones Unidas.

Separaciones por entidad

59. En 14 entidades las mujeres registraron una menor proporción de separaciones en todos los tipos de contrato que su proporción en la dotación total (véase al anexo XIII en la web)²⁵. No obstante, en las 17 entidades restantes²⁶ la proporción de separaciones de mujeres fue superior a su representación general, indicando que la reducción natural del número de mujeres era más rápida que la de los hombres en la mayoría de las entidades²⁷. En siete entidades (OIEA, ONUSIDA, PMA, UNESCO, UNFPA, UNITAR y UNOPS) se registró una proporción de separaciones de mujeres próxima (dentro de 2 puntos porcentuales) a la representación total de mujeres. El FIDA tuvo la mayor proporción de separaciones de mujeres en relación con la representación de mujeres (el 60,4% y el 44,5%, respectivamente). La Corte Internacional de Justicia tuvo la menor tasa de separaciones en relación con la

²⁵ ACNUR, CAPI, Corte Internacional de Justicia, OACI, OIEA, OMM, OMPI, OMT, ONUDI, OOPS, OPS, PNUD, UNESCO y UNU.

²⁶ Los datos de la OMS sobre las separaciones en el período al que se refiere el presente informe estaban incompletos, por lo cual podrían no ser exactos.

²⁷ CCI, CIF-OIT, FAO, FIDA, OIT, OMI, OMS, ONU-Mujeres, ONUSIDA, PMA, Secretaría de las Naciones Unidas, UIT, UNFPA, UNICEF, UNITAR, UNOPS, UPU.

representación total de mujeres, el 62,5% de la dotación, pero solo el 22,2% de las separaciones²⁸. No se registraron separaciones en la Caja de Pensiones.

60. Los datos sobre las separaciones del servicio del personal femenino (cuadro 12 *supra*) indican que la proporción de mujeres que dejaron el servicio fue significativa y coherentemente menor que la de hombres tanto en las oficinas fuera de las sedes como en las sedes en las categorías P-4 y superiores. Además, en esas categorías para los contratos de un año o más, las mujeres estaban insuficientemente representadas en las separaciones en relación con su representación total. Por lo tanto, parece ser que, en relación con los hombres, hay menos riesgo de que las mujeres dejen el servicio en las categorías superiores, lo cual debería orientar la política, especialmente en lo que se refiere a la contratación y los ascensos.

III. Progresos logrados y obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas

61. En respuesta a la petición de información de la Asamblea General formulada en la resolución 65/191 sobre los progresos y obstáculos para lograr la paridad entre los géneros, ONU-Mujeres encuestó a las 32 entidades del sistema de las Naciones Unidas (véase el anexo XV en la web). A continuación se resumen los progresos en la aplicación de las políticas y prácticas pertinentes sobre la paridad de género, seguidos de un resumen de los obstáculos encontrados para alcanzar el equilibrio de género.

A. Progresos en las políticas, herramientas y buenas prácticas para la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas

1. Estrategias de paridad entre los géneros

62. Las estrategias de paridad entre los géneros están concebidas para mejorar el equilibrio entre los géneros y la situación de la mujer mediante la adopción de medidas institucionales dirigidas entre otras cosas a aumentar la conciencia de género, la supervisión y la rendición de cuentas y mejorar el entorno de trabajo mediante la formulación y aplicación de políticas de recursos humanos adecuadas.

63. Las estrategias de paridad entre los géneros son uno de los requisitos establecidos en el Plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y, por lo tanto, preocupa que solo 14 de un total de 32 entidades hayan formulado estrategias de ese tipo²⁹. De las 18 que no tienen estrategias de paridad, 10 tienen previsto introducirlas. La CAPI y la Caja Pensiones señalaron que aunque no tenían estrategias propias seguían las de la Secretaría de las Naciones Unidas. Además, también preocupa el hecho de que solo ocho entidades hayan indicado que sus estrategias incluyen mecanismos de rendición de cuentas.

²⁸ La Corte Internacional de Justicia y la OMT no registraron separaciones de mujeres en las categorías de P-1 a sin clasificar en el período al que se refiere el presente informe.

²⁹ ACNUR, CCI, FIDA, OIT, OMM, OMS, ONUDI, OOPS, PMA, PNUD, Secretaría de las Naciones Unidas, UNESCO, UNICEF y UNOPS.

2. Sistema de puntuación de la paridad entre los géneros

64. El sistema de puntuación de la paridad entre los géneros es un mecanismo de seguimiento que incorpora datos sobre el equilibrio entre los géneros en cada entidad en su conjunto y en sus principales unidades constitutivas. Es una herramienta común en las entidades del sistema de las Naciones Unidas y constituye una forma eficaz de cuantificar periódicamente los progresos realizados en el logro de la paridad entre los géneros.

65. Un total de diez entidades señalaron que contaban con un sistema de puntuación³⁰, lo cual representa un aumento con respecto a 2009 cuando solo 7 disponían de un sistema de ese tipo y una inversión de la disminución experimentada entre 2007 y 2009, cuando 4 entidades abandonaron sus sistemas de puntuación. Otras cuatro entidades más disponen de mecanismos alternativos de presentación de datos relativos a la paridad entre los géneros³¹.

66. Es motivo de cierta preocupación que proporcionalmente menos entidades utilicen datos en tiempo real para sus sistemas de puntuación, a saber, un 50% frente al 71% alcanzado en 2009. Ello limita la capacidad del sistema de puntuación para determinar tendencias negativas en los primeros momentos cuando la adopción de medidas correctivas es más eficaz.

3. Medidas especiales de carácter temporal para mejorar la situación de la mujer

67. El hecho de que se garantice la igualdad de trato a mujeres y hombres no siempre se traduce en una igualdad sustantiva. En este caso, puede ser preciso utilizar un trato no idéntico para hacer frente a las diferencias biológicas y las diferencias creadas por la sociedad entre el hombre y la mujer. Las medidas especiales, en este contexto, son procedimientos concebidos para acelerar el logro de la paridad entre los géneros en el Cuadro Orgánico y categorías superiores. Como se estipula en el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, las medidas son de carácter temporal porque cesarán cuando se haya logrado y mantenido la paridad entre los géneros durante un tiempo.

68. Las medidas especiales pueden abarcar una serie de instrumentos, políticas y prácticas, como la contratación y los ascensos selectivos, programas de capacitación para la mujer y mandatos cuantificados. Dichas medidas tienen por objeto asegurar el equilibrio de género en la contratación y los ascensos, pero también corregir las formas de discriminación contra la mujer y sus efectos pasados y presentes.

69. Si bien la Secretaría de las Naciones Unidas ha adoptado diversas medidas especiales de carácter temporal desde 1996³², muchas de ellas han quedado anuladas por el actual sistema de dotación de personal. Esta complejidad fue destacada por los encuestados de dos entidades, quienes señalaron que no habían adoptado medidas especiales porque seguían las prácticas de la Secretaría, a pesar de que la propia Secretaría afirmaba haber adoptado medidas especiales.

³⁰ ACNUR, FIDA, ONU-Mujeres, ONUSIDA, OOPS, PNUD, Secretaría de las Naciones Unidas, UNESCO, UNICEF y UNOPS.

³¹ CAPI, FAO, OIT y PMA.

³² Véase ST/AI/412 y ST/AI/1999/9.

70. En el período que abarca el presente informe, solo siete entidades afirmaron haber adoptado medidas especiales para mejorar la situación de la mujer³³. Ello puede atribuirse en gran parte al desconocimiento de lo que son las medidas especiales puesto que 12 entidades más citaron ejemplos de medidas especiales en otros apartados de la encuesta³⁴. De hecho, los datos de la encuesta realizada en 2011 indican que la mayoría de las entidades creen que las medidas especiales consisten en seleccionar a una mujer frente a un hombre cuando la candidata esté igual o mejor cualificada. Ello indica que es necesario seguir trabajando para aclarar la naturaleza y el significado de las medidas especiales a fin de asegurar su plena utilización por las entidades de las Naciones Unidas. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer observó un problema similar en el caso de los Estados partes y formuló la recomendación general núm. 25 para ayudar a aclarar el significado de dichas medidas³⁵.

71. En general, ha aumentado el número de entidades que han adoptado medidas especiales desde la encuesta de 2009, de 15 a 19. Por tanto y por primera vez, la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas han adoptado medidas especiales. Se espera que esta tendencia continúe puesto que nueve entidades más, cuatro de las cuales carecen actualmente de medidas de ese tipo, han comunicado su intención de adoptar algún tipo de medidas especiales en los próximos dos años.

72. Las entidades señalaron que no habían adoptado medidas especiales por las razones siguientes: la falta de voluntad política; el desconocimiento de las medidas especiales; el reducido número de candidatos cualificados; y el hecho de que era necesario que ambos sexos recibieran un trato equitativo. En este contexto, cabe destacar que pese a los numerosos desafíos planteados en el último decenio, el (antiguo) Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas ha confirmado la legalidad de las medidas especiales, observando que son plenamente compatibles con los objetivos del Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas³⁶.

4. Sistemas de selección de personal

73. Las políticas de selección de personal, que rigen la selección y contratación de candidatos en todo el sistema de las Naciones Unidas, son administradas por una serie de funcionarios superiores en el seno de cada entidad. Esas políticas pueden utilizarse para aumentar la proporción de candidatas cualificadas y eliminar los prejuicios sexistas en el proceso de selección. En el gráfico V se muestra el número de entidades cuyos sistemas de selección de personal contienen disposiciones que afectan a la contratación y el ascenso de mujeres candidatas.

74. En lo que respecta a los nombramientos, muy pocas entidades utilizan medidas especiales tradicionales en la contratación de mujeres. Solo nueve exigen la inclusión de una mujer en la lista de candidatos recomendados³⁷ y solo cuatro

³³ ACNUR, OMC, ONUDI, ONUSIDA, OOPS, Secretaría de las Naciones Unidas y UNESCO.

³⁴ Caja de Pensiones, CAPI, CCI, CCI-OIT, FAO, FIDA, OMPI, OMS, PMA, PNUD, UNICEF y UNITAR.

³⁵ Véase la recomendación general núm. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

³⁶ Véase, por ejemplo, el fallo núm. 671, *Grinblat* (1994).

³⁷ ACNUR, FAO, OMPI, OMS, PMA, PNUD, Secretaría de las Naciones Unidas, UNESCO y UNITAR.

exigen que los directores de contratación soliciten permiso al departamento de recursos humanos para seleccionar a un hombre en vez de a una mujer candidata en departamentos con un bajo porcentaje de personal femenino³⁸.

75. Quince entidades incluyen a los candidatos que no han sido seleccionados en listas que se utilizan para seleccionar a candidatos para otros puestos similares, pero solo cuatro tienen disposiciones en las que se especifica que las mujeres han de mantenerse en dichas listas durante más tiempo que los hombres candidatos y no hay ninguna que disponga de listas de género específicas. De las entidades que disponen de listas, la mayoría (ocho) señalaron que “no se utilizan muy a menudo” para la selección y colocación de mujeres candidatas. Resulta interesante que la mitad de las entidades que mantienen a las mujeres en las listas durante más tiempo que a los hombres las utilizan “bastante a menudo” para seleccionar y colocar mujeres candidatas.

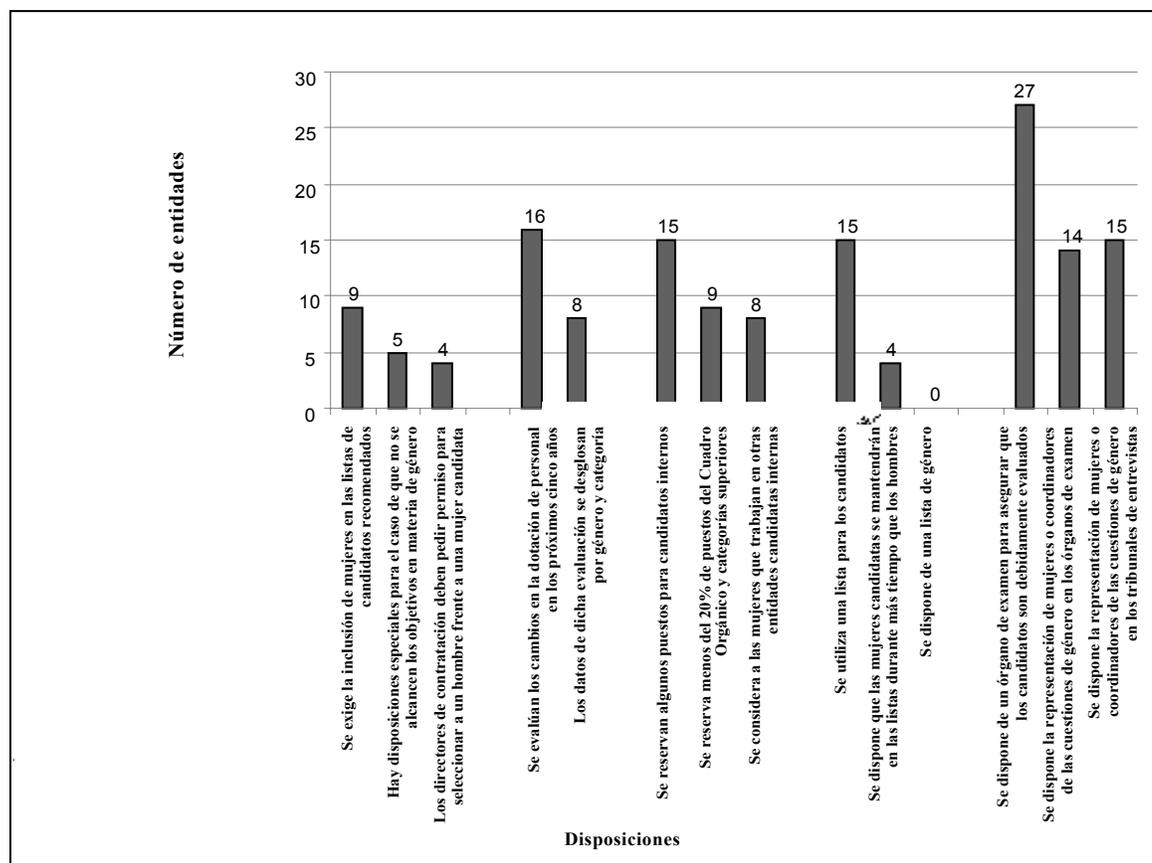
76. En lo que respecta a los ascensos, 15 entidades han reservado puestos para los cuales solo se consideran candidatos internos. La mayoría (nueve) incluyen en esta categoría menos de un 20% de puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores aunque tres entidades (la UIT, el PNUD y la UNESCO) incluyen un 40% y una (el PMA) el 80%. Un total de ocho entidades³⁹ consideran a las mujeres que trabajan en otras entidades del régimen común de las Naciones Unidas candidatas internas a los efectos de ascensos y nombramientos en determinadas categorías.

77. El gráfico V también pone de manifiesto la falta de rendición de cuentas en los sistemas de selección de personal en lo que respecta a la colocación de mujeres candidatas. De los 16 sistemas en los que se tiene en cuenta una evaluación de los cambios en la dotación de personal en los próximos cinco años, solo la mitad se basan en una evaluación de la cantidad de hombres y mujeres que será necesario contratar en los próximos cinco años, desglosada por categoría. Además, hay hasta 18 entidades que no contemplan la representación de mujeres o de coordinadores de cuestiones de género en sus órganos de examen, y 17 entidades que no especifican la presencia de estos en sus tribunales de entrevistas. Por lo tanto, una mejor rendición de cuentas y una mayor aplicación de disposiciones relativas a la contratación y el ascenso de mujeres facilitarán el logro de mayores avances hacia la paridad entre los géneros.

³⁸ CAPI, CCI-OIT, PNUD y UNICEF.

³⁹ ACNUR, Caja de Pensiones, CAPI, CCI, OMS, OPS, Secretaría de las Naciones Unidas y UNFPA.

Gráfico V
Número de entidades cuyos sistemas de selección de personal contienen disposiciones de género al 31 de diciembre de 2011^a



Fuente: Encuesta realizada a las entidades (2012).

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

5. Sistema de coordinadores de la paridad entre los géneros

78. En sus resoluciones, la Asamblea General ha exhortado reiteradamente al sistema de las Naciones Unidas a que prosiga sus esfuerzos dirigidos a alcanzar el objetivo de paridad entre los géneros, inclusive con el apoyo decidido de los coordinadores de las cuestiones de género (véanse las resoluciones 65/191, párr. 22 y 64/141, párr. 20), y solicitado al Secretario General que se asegure de que esos coordinadores tengan una categoría suficientemente alta y pleno acceso a los altos directivos, tanto en la Sede como fuera de ella (véase la resolución 57/180, párr. 5 e)). Además, como parte del Plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se exige a las entidades del sistema de las Naciones Unidas que, para satisfacer sus normas de funcionamiento, deben designar coordinadores de categoría P-4 o categorías superiores, establecer su mandato por escrito y destinar al menos el 20% de su tiempo a labores de coordinación. En los exámenes realizados en los últimos 10 años se ha señalado que el hecho de que se designe a funcionarios subalternos para desempeñar la función de coordinadores de

la paridad entre los géneros es un síntoma de la falta de compromiso con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas⁴⁰.

79. La encuesta reveló que 19 entidades disponían de coordinadores de la paridad entre los géneros⁴¹, pero 13 no eran de categoría P-4 o categorías superiores. De manera significativa, 13 entidades señalaron que sus coordinadores de paridad entre los géneros destinaban menos del 10% de su tiempo a funciones de coordinación; los coordinadores de cinco entidades destinaban entre el 10% y el 20% de su tiempo. Solo los coordinadores de una entidad (el FIDA) destinaban más del 50% de su tiempo a dichas labores.

80. La falta de una designación oficial adecuada de los coordinadores de la paridad entre los géneros sigue siendo un obstáculo importante, al igual que el hecho de que su carga de trabajo real supera con creces las responsabilidades que les han sido asignadas.

6. Entrevistas de fin de servicio

81. Es fundamental que se entreviste a los funcionarios salientes para comprender mejor determinadas cuestiones relacionadas con la cultura institucional que afectan a la contratación, la retención y la experiencia del personal. Ello es especialmente pertinente en el período que abarca el presente informe puesto que las dos categorías que experimentaron un aumento de las separaciones de mujeres (D-2 y “fuera de categoría”) también son las que tienen un menor porcentaje total de mujeres⁴² (véase el párr. 56 *supra*). Por tanto, la comprensión de las causas de la separación del servicio de las mujeres podría ayudar a hacer frente a los obstáculos específicos que existen en esas categorías.

82. En 2010, la Junta de los jefes ejecutivos diseñó y distribuyó un cuestionario normalizado de entrevista de fin de servicio con objeto de reforzar la práctica y facilitar la recopilación centralizada de datos con arreglo a una serie de variables, como género y edad. Para complementar este análisis, la encuesta de ONU-Mujeres mencionada anteriormente incluía una sección sobre las entrevistas de fin de servicio.

83. Veintitrés entidades informaron de la realización de entrevistas de fin de servicio, bien en persona o por vía electrónica. Ello supone un aumento de una entidad en comparación con el período correspondiente al informe anterior y, lo que es más importante, cinco entidades comenzaron a realizar entrevistas de fin de

⁴⁰ Véase un resumen general en Banco Africano de Desarrollo, *Mainstreaming Gender Equality: A Road to Results or a Road to Nowhere? Evaluation Synthesis* (Addis Abeba, 2012), págs. 40 a 42. Disponible en http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Evaluation-Reports/Mainstreaming%20Gender%20Equality%20-%20An%20Evaluation%20Synthesis_www.pdf.

⁴¹ ACNUR, Caja de Pensiones, CCI, CCI-OIT, FAO, FIDA, OIEA, OIT, OMM, OMPI, ONUDI, OOPS, Secretaría de las Naciones Unidas, UIT, UNESCO, UNFPA, UNICEF, UNOPS y UPU.

⁴² El porcentaje de mujeres que se separan del servicio en el nivel “fuera de categoría” se ha duplicado desde 2009, pasando del 13,5% al 27,1%. En la categoría D-2, el porcentaje de mujeres que se separan del servicio ha aumentado del 21,6% al 24%. La categoría D-2 y los niveles “fuera de categoría” tienen el porcentaje más bajo de mujeres, el 27,4% y 29,2%, respectivamente.

servicio⁴³ y cinco abandonaron la práctica por completo⁴⁴. Ocho entidades examinan los datos de sus entrevistas de fin de servicio una vez al año, una cada dos años y dos cada seis meses. Solo 5 de las 13 entidades que proporcionaron ejemplos de los formularios que empleaban en sus entrevistas de fin de servicio utilizaban el formulario elaborado por la Junta de los jefes ejecutivos.

84. Además de responder a esta encuesta, una entidad proporcionó un análisis de género de 46 entrevistas de fin de servicio. Los datos revelaron que cinco veces más mujeres que hombres habían citado la “falta de oportunidades de desarrollo profesional” como el principal motivo de abandono, y que tres mujeres habían citado “motivos familiares” frente a ningún hombre. Este análisis ilustra la importancia de las entrevistas de fin de servicio y de analizar los resultados desde una perspectiva de género para poner de relieve los diversos obstáculos a los que se enfrentan los hombres y las mujeres. Por lo tanto, es motivo de gran preocupación que tantas entidades hayan dejado de utilizar las entrevistas de fin de servicio y que tan pocas utilicen el cuestionario normalizado preparado por la Junta de los jefes ejecutivos.

7. Otras políticas relacionadas con el género

85. Además de las políticas anteriormente citadas, las entidades informaron sobre la adopción de otras políticas que repercuten en la retención y la contratación mediante la promoción de la rendición de cuentas y una cultura institucional más sensible a las cuestiones de género.

86. Todas las entidades menos una (la Unión Postal Universal) señalaron que tenían políticas que prohibían la discriminación y el acoso; 19 indicaron que habían adoptado medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales; 28 señalaron que tenían una oficina de ética, lo que representa un aumento de siete entidades desde el período examinado en el último informe⁴⁵. Veintiocho entidades también señalaron que tenían políticas de resolución de conflictos y lucha contra las represalias, lo que supone un aumento de cuatro entidades desde 2009; 29 entidades informaron de que contaban con políticas de licencia por adopción; y 28 indicaron que también tenían políticas de lactancia materna. Con respecto al cuidado de familiares de edad, un asunto cada vez más importante habida cuenta de la evolución demográfica mundial, 26 entidades indicaron que, por lo general, atendían dichas peticiones mediante la concesión de licencias especiales sin sueldo.

8. Equilibrio entre la vida personal y laboral y modalidades de trabajo flexible

87. La Asamblea General ha pedido en sucesivas resoluciones que se fortalezca la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles y ha solicitado al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que velen por que las políticas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar sirvan para acelerar el logro de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos⁴⁶. En consecuencia, el Secretario General ha reiterado la importancia de las políticas dirigidas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, por

⁴³ CAPI, CCI, OMT, ONU-Mujeres y PNUD.

⁴⁴ Corte Internacional de Justicia, Caja de Pensiones, ONUSIDA, UNITAR y UPU.

⁴⁵ CCI-OIT, FIDA, OACI, OMI, ONU-Mujeres, ONUSIDA y UNITAR

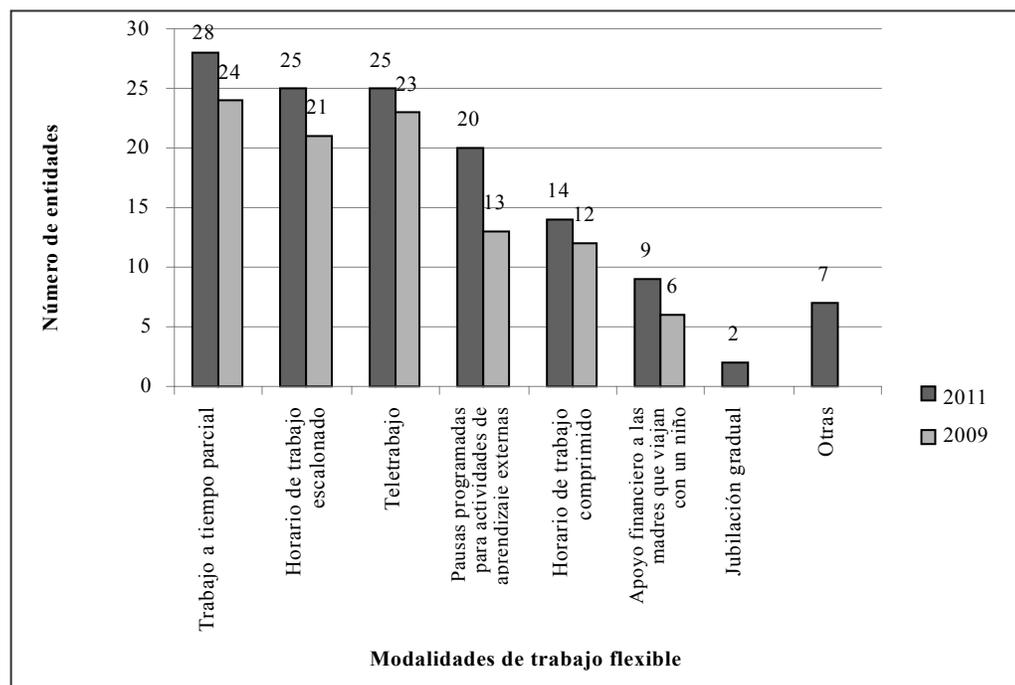
⁴⁶ Véanse las resoluciones 59/164, 52/96, 53/119, 55/69, 56/127, 57/180 y 58/144.

última vez en un mensaje publicado el 15 de mayo de 2012 para celebrar el Día Internacional de la Familia⁴⁷.

88. Aunque las 32 entidades ofrecían modalidades de trabajo flexible, ninguna ofrecía las ocho⁴⁸. Como se muestra en el gráfico VI, la mayoría de las entidades ofrecen trabajo a tiempo parcial, horarios de trabajo escalonados, teletrabajo y pausas programadas para realizar actividades de aprendizaje externas. Solo nueve entidades ofrecen apoyo financiero a las madres que viajan con un niño. La mejora más importante se produjo en relación con las pausas programadas para actividades de aprendizaje externas puesto que siete nuevas entidades ofrecen esta modalidad en comparación con 2009. Las modalidades que benefician especialmente a las mujeres con responsabilidades familiares, como los horarios de trabajo comprimidos y el teletrabajo, experimentaron un menor crecimiento.

Gráfico VI

Número de entidades del sistema de las Naciones Unidas que ofrecen las distintas modalidades de trabajo flexible al 31 de diciembre de 2009 y al 31 de diciembre de 2011^a



Fuente: Encuesta realizada a las entidades (2012).

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

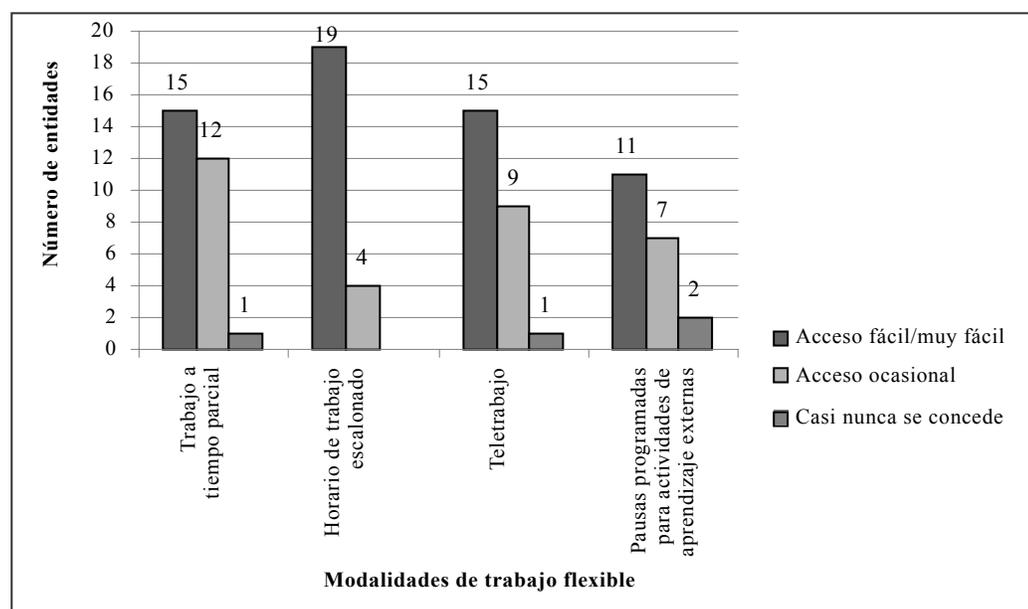
⁴⁷ Véase <http://www.un.org/en/events/familyday/sgmessage.shtml>.

⁴⁸ Las opciones eran horarios de trabajo escalonados, horarios de trabajo comprimidos, pausas programadas para realizar actividades de aprendizaje externas, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, licencia especial sin sueldo, jubilación gradual y apoyo financiero a las madres que viajan con un niño.

89. En el gráfico VII se muestra el grado de accesibilidad de las cuatro modalidades de trabajo flexible aplicadas más habitualmente. La opción de los horarios de trabajo escalonados era claramente la más accesible, mientras que las modalidades de trabajo a tiempo parcial y teletrabajo, que ofrecen flexibilidad a las personas con responsabilidades familiares, solo se concedían “ocasionalmente” en la gran mayoría de las entidades en que estaban disponibles. Una encuesta realizada entre el personal de la Secretaría por la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer en 2009 reveló que los funcionarios consideraban que la administración prestaba poco apoyo a las modalidades de trabajo flexible. El hecho de que un considerable número de entidades no ofrezcan una amplia gama de modalidades y que sigue siendo relativamente difícil acceder a algunas de ellas indica que esta cuestión sigue siendo problemática, lo que da credibilidad a la recomendación de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos de que, además de recopilar datos sobre las distintas modalidades de trabajo flexible también es necesario analizar la aplicación y el efecto de las políticas en dichas modalidades (véase CEB/2012/HLCM/HR/13).

Gráfico VII

Accesibilidad de las cuatro modalidades de trabajo flexible más comunes en el sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011^a



Fuente: Encuesta realizada a las entidades (2012).

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por 32 entidades de las Naciones Unidas.

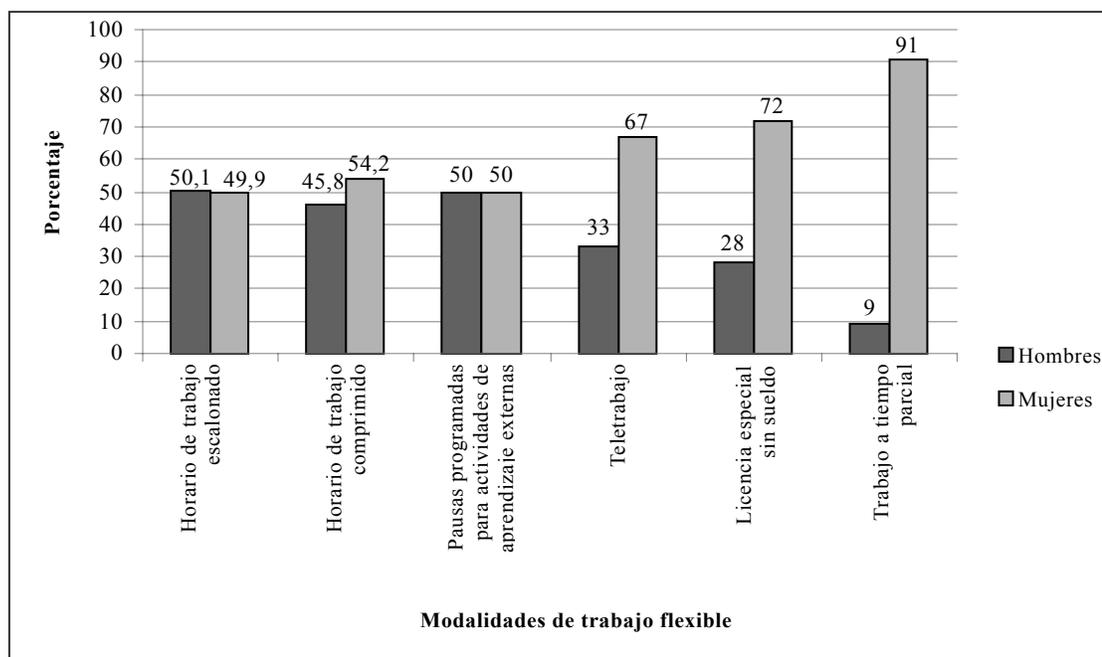
90. Si bien la mayoría de las entidades ofrecían modalidades de trabajo flexible, su utilización seguía siendo sorprendentemente baja. El aumento de su utilización durante el período que abarca el informe fue mínimo, aunque más significativo para las mujeres (3,3%) que para los hombres (0,7%). De las entidades que hacían un seguimiento de su utilización, la gran mayoría tenían menos de un 10% de participación del personal en cada modalidad y muchas menos del 1%. Las opciones

con más participantes eran los horarios de trabajo escalonados, el teletrabajo y las modalidades de trabajo a tiempo parcial.

91. Como se aprecia en el gráfico VIII, salvo el horario de trabajo escalonado y las pausas programadas para la realización de actividades de aprendizaje, la utilización de todas las modalidades de trabajo flexible fue más alta entre las mujeres que entre los hombres en el sistema de las Naciones Unidas. Este no es un dato inesperado puesto que las mujeres tienen más probabilidades de ocuparse del cuidado de los hijos o de personas de edad, actividades que pueden obligarlas a aprovechar las ventajas que ofrecen las modalidades de trabajo flexible. El dato está en consonancia con las investigaciones realizadas y demuestra que las modalidades de trabajo flexible son importantes para la retención de las funcionarias durante esas etapas de su vida⁴⁹.

Gráfico VIII

Comparación del porcentaje de hombres y mujeres que utilizan modalidades de trabajo flexible en el sistema de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2011^a



Fuente: Encuesta realizada a las entidades (2012).

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por 28 entidades de las Naciones Unidas.

⁴⁹ Véase ONU-Mujeres, Informe de la reunión del grupo de expertos, "Policy, Practice and Potential: Work-Life Integration in the United Nations System", 9 a 11 de noviembre de 2010, pág. 14.

92. Las conclusiones de una encuesta realizada en 2010 por la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer entre el personal de la Secretaría⁵⁰ reafirmaron la importancia de las modalidades de trabajo flexible para avanzar en el logro de la paridad entre los géneros. La encuesta reveló la existencia de un desconocimiento de dichas modalidades pero un alto grado de interés en su utilización, que ha demostrado mejorar la productividad, la motivación y la satisfacción. La encuesta sobre la gestión de las licencias de enfermedad realizada por la Dependencia Común de Inspección en 2011 corroboró este extremo y reveló que el ausentismo es más elevado entre las mujeres, especialmente como consecuencia de conflictos relativos al equilibrio entre la vida laboral y personal (véase JIU/REP/2012/2).

B. Obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2

93. Treinta de un total de 32 entidades proporcionaron información sobre los obstáculos que impiden el logro de la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2⁵¹. Todas las entidades que respondieron señalaron que seguían encontrando problemas con una o varias de las ocho categorías de obstáculos que, en orden de importancia, son: un nivel insuficiente de aspirantes mujeres cualificadas; la falta de rendición de cuentas; la falta de medidas especiales; una cultura institucional incompatible y la falta de actividades de divulgación adecuadas; la incapacidad para aplicar políticas y/o disposiciones de género; y la falta de modalidades de trabajo flexible y de un sistema de coordinadores de la paridad entre los géneros⁵².

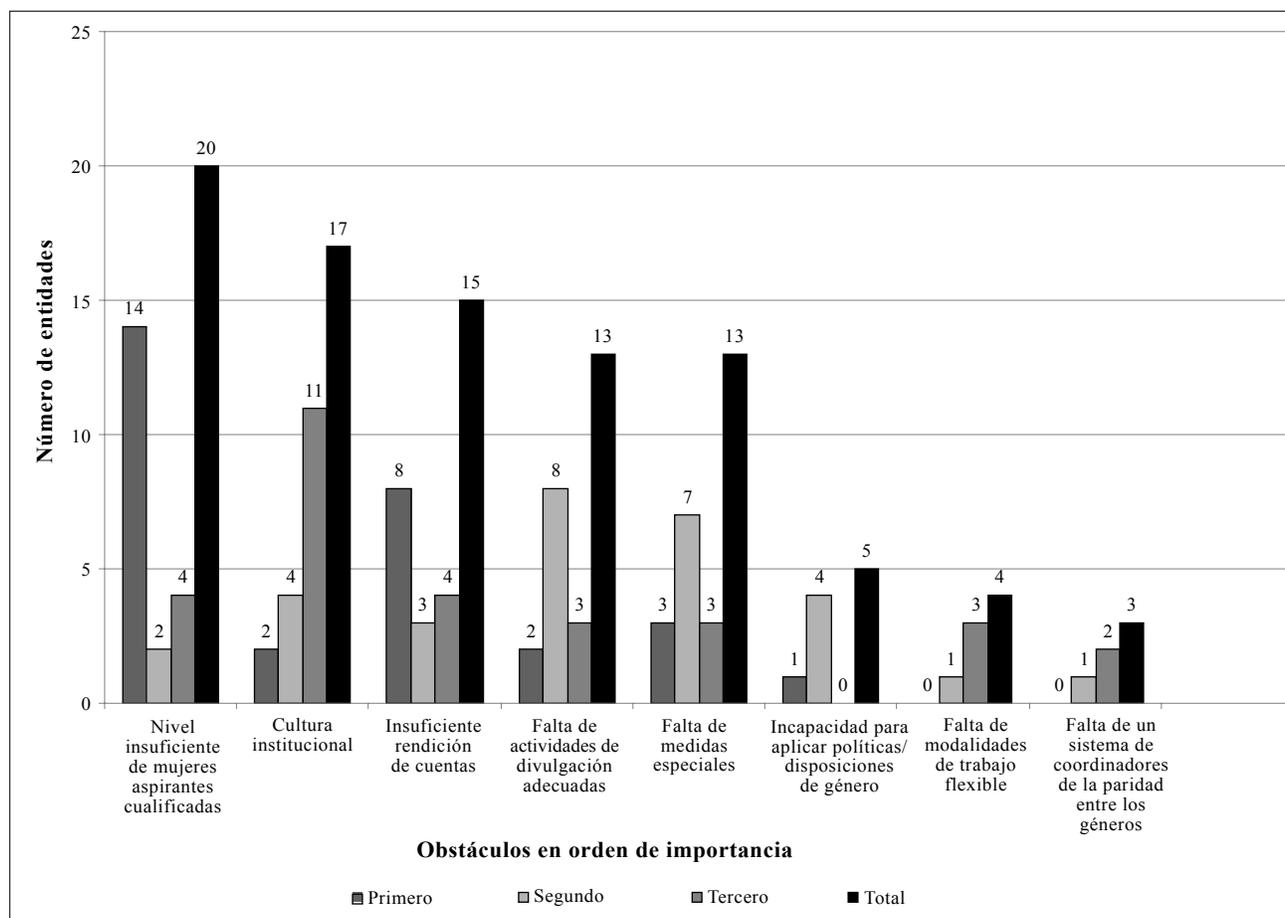
94. En el gráfico IX se muestra el número de entidades que clasifican cada obstáculo entre los tres más importantes para el logro de la paridad entre los géneros en cada una de ellas. El aspecto más importante es que el primer obstáculo en la clasificación es el mismo que en el período examinado en el informe anterior, lo cual indica que persisten los mismos obstáculos (véase A/65/334) y los progresos realizados son insuficientes. Además, en el presente informe también se citan “la cultura institucional” y “la incapacidad para aplicar políticas y/o disposiciones de género” como nuevos obstáculos (para un análisis más detallado, véase el anexo XVI en el sitio web).

⁵⁰ Véase <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2011/FWA-Survey-2011-ES.pdf>.

⁵¹ Dado que contaban con un elevado porcentaje de mujeres, la OMC y el UNFPA no consideraron que dichos obstáculos fueran pertinentes.

⁵² Sobre la base del número total de entidades que habían señalado un determinado obstáculo como el principal impedimento para el logro de avances.

Gráfico IX
Clasificación de los obstáculos que impiden el logro de la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2 por número de entidades de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2011^a



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Preparado sobre la base de los datos presentados por 30 entidades de las Naciones Unidas.

IV. Iniciativas de coordinación y buenas prácticas para todo el sistema de las Naciones Unidas

A. Iniciativas de los órganos interinstitucionales de las Naciones Unidas

1. Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación

95. La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación es el mecanismo de coordinación de máximo nivel del sistema de las Naciones Unidas. Bajo la presidencia del Secretario General, reúne a los responsables de las organizaciones del sistema con el objetivo de armonizar puntos fuertes, capacidades y conocimientos especializados para aumentar la coherencia y

garantizar que el sistema de las Naciones Unidas pueda funcionar como una sola entidad en los planos mundial, regional y nacional dentro de sus diversos mandatos intergubernamentales.

Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer

96. En 2006 la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación solicitó que se formulara el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (véase CEB/2006/2). En julio de 2011, ONU-Mujeres comenzó a desarrollar el Plan de Acción, en consulta con el sistema de las Naciones Unidas y con arreglo a su mandato (véase la resolución 64/289) de dirigir, coordinar y promover la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas respecto de su labor sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. En su período ordinario de sesiones de primavera de 2012, la Junta aprobó el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas, por el que se aseguraba que, por primera vez, el sistema de las Naciones Unidas utilizaría un marco unificado de rendición de cuentas con un conjunto de medidas comunes para evaluar e impulsar el progreso en las cuestiones de género. El marco consta de 15 indicadores de desempeño obtenidos de mandatos intergubernamentales y de las consultas celebradas con 50 departamentos y entidades.

97. La Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres encomió la elaboración del Plan de Acción y acogió con beneplácito su aprobación por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación como marco para la rendición de cuentas que se aplicará en todo el sistema de las Naciones Unidas. La Junta también hizo un llamamiento a ONU-Mujeres para que continuara su efectiva labor de coordinación y recomendó que el Consejo Económico y Social considerase medidas para fomentar la plena aplicación del Plan de Acción en todo el sistema⁵³. Posteriormente, en su resolución de 2012 sobre la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas del sistema de las Naciones Unidas (resolución 2012/24), el Consejo acogió con beneplácito el Plan de Acción y exhortó al sistema de las Naciones Unidas a que participase activamente en su puesta en funcionamiento. También solicitó al Secretario General que, en su próximo período de sesiones sustantivo de 2013, informara al Consejo sobre los adelantos realizados en la ejecución del Plan de Acción.

98. El Plan de Acción incorpora una serie de criterios centrados en el equilibrio entre los géneros en la dotación de personal de todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los recursos humanos, la estructura para las cuestiones de género y la cultura institucional. Esos criterios ayudan a forjar un entendimiento común sobre cómo alcanzar la paridad entre los géneros y los requisitos mínimos que se espera que cumpla cada entidad. El marco de rendición de cuentas, por lo tanto, refuerza el compromiso de la Organización con la representación paritaria facilitando un análisis de los puntos fuertes y débiles del sistema de las Naciones Unidas y la determinación de los recursos y la capacidad necesarios para alcanzarla. Tres indicadores del Plan de Acción se refieren a la paridad entre los géneros:

⁵³ Véase la decisión 2012/2 de la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres, párr. 5, recogida en UNW/2012/9, anexo I.

a) Las entidades han alcanzado una representación paritaria en la categoría P-4 y categorías superiores, incluso en los niveles más altos de representación, en las oficinas sobre el terreno, comités y fondos vinculados a la entidad, y en el Cuadro de Servicios Generales;

b) Se nombra a funcionarios de categoría P-4 y categorías superiores para hacer de coordinadores del equilibrio entre los géneros o equivalentes en las sedes, a nivel regional y en los países; cuentan con mandatos escritos y dedican como mínimo un 20% de su tiempo a funciones de coordinación; además, se asignan fondos específicos a apoyar el establecimiento de contactos de coordinación;

c) La cultura de la Organización apoya plenamente la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer mediante la aprobación y aplicación de las políticas y prácticas adecuadas que guarden relación con el género; y el personal directivo superior demuestra su liderazgo en la cuestión de la representación paritaria y la apoya públicamente.

99. El alcance del Plan de Acción permitirá ofrecer simultáneamente una idea del cumplimiento de cada entidad de estos indicadores, así como orientación sobre la forma de progresar. Asimismo, permitirá al sistema de las Naciones Unidas en su conjunto examinar los obstáculos que persisten en toda la Organización y encontrar soluciones colectivas⁵⁴.

*Empleo de cónyuges*⁵⁵

100. En su período de sesiones de febrero de 2012⁵⁶, la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación decidió que las funciones del programa de carreras paralelas y de movilidad del personal, que en la actualidad se desempeñan en la secretaría de la Junta, se incorporarían a las funciones del oficial de recursos humanos de cada organización para finales de 2013, fecha en que finalizará el programa.

101. La Red de Recursos Humanos señaló que todavía quedaban muchas cuestiones por tratar, como las disposiciones sobre las uniones de hecho. La cuestión de los permisos de trabajo para cónyuges y parejas sigue siendo una limitación fundamental para alcanzar la paridad entre los géneros en el Cuadro Orgánico y categorías superiores.

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

102. En los períodos de sesiones anuales de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, incluido su 11º período de sesiones, celebrado en 2012, los miembros pusieron en común las dificultades y los avances relacionados con la paridad entre los géneros y la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, señalando que, en tanto que organización que marca un estándar,

⁵⁴ Véase el Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas para la ejecución de la política de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer: notas técnicas sobre los indicadores de desempeño en <http://www.unwomen.org/es/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/>.

⁵⁵ Véase el informe de la Red de Recursos Humanos CEB/2012/HLCM/HR/13.

⁵⁶ Aunque no entra dentro del período del que se informa, se incluye por su pertinencia.

las Naciones Unidas tienen una responsabilidad especial de alcanzar el equilibrio entre los géneros y de dar ejemplo⁵⁷.

103. Pese a los avances logrados, la Red llegó a la conclusión de que había problemas que seguían obstaculizando el logro de la paridad entre los géneros en las diversas entidades de las Naciones Unidas, a saber: falta de voluntad política firme y de apoyo del personal directivo de las categorías más altas; falta de una estrategia amplia de género en las entidades; mecanismos inadecuados de rendición de cuentas, seguimiento y ejecución o cumplimiento; falta de medidas especiales para la igualdad entre los géneros; débil integración de los sistemas de coordinadores; aplicación insuficiente de las modalidades de trabajo flexible; barreras culturales de la Organización; falta de divulgación y escaso número de candidatas cualificadas.

104. En relación con la paridad entre los géneros, la Red recomendó⁵⁸:

a) Intensificar la rendición de cuentas alentando a los directores de las entidades a presentar un informe anual (en lugar de bienal) a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación relativo a la paridad entre los géneros y estableciendo sanciones;

b) Reforzar la aplicación de las políticas vigentes a través de mensajes coherentes, planes claros de comunicación y planes de acción sólidos, con un enfoque de gestión basada en los resultados;

c) Reforzar la aplicación de medidas especiales temporales que, en el mejor de los casos, han sido adoptadas en algunas organizaciones pero tienen escaso significado;

d) Fortalecer la red de coordinadores y ganar apoyo político en los niveles más altos;

e) Reforzar la Oficina de Coordinación de las Cuestiones Relativas a la Mujer de ONU-Mujeres;

f) Mejorar la coherencia y coordinación interinstitucionales con la creación de una base de datos consolidados de instrumentos de promoción contrastados;

g) Intercambiar información y estudios sobre la violencia por razón de género en el lugar de trabajo y los casos de acoso, discriminación y acoso sexual en el contexto del sistema de administración de justicia.

3. Examen del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas de la Comisión de Administración Pública Internacional

105. En su 71º período de sesiones, celebrado en julio y agosto de 2010, la CAPI examinó el estado de aplicación de las recomendaciones formuladas en exámenes

⁵⁷ Véase el discurso pronunciado por la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, Michelle Bachelet, con motivo de la apertura del 55º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que se puede consultar en <http://www.unwomen.org/2011/02/commission-on-the-status-of-women-55th-session-introductory-statement/>.

⁵⁸ Véase el informe del décimo período de sesiones de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que se puede consultar en http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2011.pdf y el informe del 11º período de sesiones de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, que se puede consultar en http://www.un.org/womenwatch/ianwge/annualmeetings/Report_of_IANWGE-2012.pdf.

anteriores en materia del equilibrio entre los géneros en el régimen común de las Naciones Unidas. Puso de relieve la importancia de alcanzar la representación paritaria en la categoría D-1 y categorías superiores para promover y mantener avances concretos en la condición jurídica y social de la mujer.

106. La Comisión observó que, aunque existían políticas y medidas, su aplicación efectiva seguía siendo un reto y destacó la necesidad de crear mecanismos de rendición de cuentas y planes de acción en cada entidad a fin de acelerar el progreso, también con respecto a la aplicación de medidas especiales para lograr la paridad entre los géneros. Además, expresó preocupación por que el objetivo de la paridad cuantitativa entre los géneros, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores, todavía no se había cumplido ni había logrado progresar significativamente, y señaló con decepción que las organizaciones no habían aplicado plenamente sus recomendaciones anteriores. Por lo tanto, la Comisión les pidió que: a) hicieran cumplir las políticas y medidas en vigor para lograr la paridad entre los géneros, supervisarán periódicamente su aplicación y responsabilizaran a los funcionarios directivos del logro de los objetivos anuales establecidos en materia de género mediante la evaluación anual de su actuación profesional; b) estudiaran la viabilidad de establecer una base de datos común para la reunión de datos en el futuro; y c) que la secretaría de la Comisión presentara un informe a la Comisión en su 79º período de sesiones, que se celebraría en 2014.

B. Iniciativas de la Secretaría de las Naciones Unidas

107. A continuación se incluye información más detallada porque la Secretaría contrata aproximadamente a un 32,5%⁵⁹ del total del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y sus políticas dan forma y sirven de base a las prácticas del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto y a muchas entidades que las siguen o adoptan explícitamente en sus propias políticas y prácticas. Los datos sobre la condición jurídica y social de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas figuran en el anexo VI en la web.

1. Comité de Políticas del Secretario General

108. En 2011, el Comité de Políticas de más alto nivel, presidido por el Secretario General, examinó la cuestión de la condición jurídica y social de la mujer en la Secretaría y decidió las medidas específicas que debían adoptar los jefes de los departamentos, oficinas y misiones para acelerar el progreso hacia el objetivo de la paridad entre los géneros. Estas medidas incluían el requisito de actualizar la instrucción administrativa ST/AI/1999/9 sobre la adopción de medidas especiales para lograr la igualdad entre los géneros, a fin de asegurar su aplicación efectiva; la promulgación de una estrategia y un plan de acción actualizados sobre la paridad entre los géneros, teniendo en cuenta cuestiones como las modalidades de trabajo flexible; y la creación de un equipo de tareas para examinar la situación y las necesidades de las mujeres embarazadas en lugares de destino difíciles.

⁵⁹ Sobre la base de los datos de todo el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las secretarías de las sedes y de los lugares de destino en que no hay sedes, sobre contratos de un año de duración o más, a 31 de diciembre de 2011. Hay 29.667 miembros del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a categoría no clasificada) en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas, de los cuales 9.653 están en la Secretaría.

2. Comité Directivo sobre la aplicación de medidas de gestión del cambio

109. El Comité Directivo sobre la aplicación de medidas de gestión del cambio se estableció para gestionar el proceso de renovación en la Secretaría. En 2010, el Comité refrendó la estrategia y plan de acción para lograr la paridad entre los géneros en la Secretaría preparadas por la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El Comité Directivo fue sustituido efectivamente por el Equipo de Gestión del Cambio del Secretario General, que presentó el Plan de Cambio en diciembre de 2011 para promover una Secretaría moderna, dedicada y eficiente, que rinda cuentas de su labor. El Equipo acordó establecer una matriz para definir, seguir y supervisar el progreso en lo que respecta a la dimensión de género de las iniciativas pertinentes del Plan de Cambio, con la participación de ONU-Mujeres.

3. Pactos sobre la actuación profesional del personal directivo superior y sistemas de puntuación de la gestión de los recursos humanos

110. El Secretario General firma los pactos sobre la actuación profesional del personal directivo superior y la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas los examina anualmente. Los indicadores de género son:

a) Porcentaje de mujeres en puestos de todas las categorías (sin contar las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, pero sí las categorías del Cuadro de Servicios Generales). Diecisiete departamentos aplicaron el objetivo de paridad entre los géneros, mientras que 13 aplicaron el objetivo de reducir la disparidad entre los géneros en un 20%. Veintitrés departamentos cumplieron su objetivo; siete no lo lograron;

b) Porcentaje de mujeres en puestos de las categorías P-5, D-1 y D-2. Solo 2 de 30 departamentos aplicaron el objetivo de lograr la paridad entre los géneros (la Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados y la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz). Un total de 10 departamentos cumplieron sus objetivos; 20 no lo lograron.

4. Actividades de divulgación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

111. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos intensificó sus actividades de divulgación, entre otras cosas mediante la creación de una dependencia para ampliar la divulgación; la utilización de las redes sociales; la renovación del sitio web donde se anuncian las vacantes; la producción de material de promoción específico; y la proyección de videos relativos a la contratación durante la Copa Mundial en Sudáfrica y la Expo 2010 celebrada en Shanghai (China)⁶⁰.

5. Estrategia de sensibilización y divulgación de las modalidades de trabajo flexibles

112. Se elaboró una estrategia amplia trienal (2012 a 2014) para incorporar componentes de promoción, obtener apoyo para la ejecución, hacer un seguimiento del uso de las modalidades de trabajo flexibles y determinar revisiones de las políticas. Se introdujo en iSeek un nuevo sitio dedicado a las modalidades de trabajo

⁶⁰ Véase <http://careers.un.org>.

flexibles, “Flexwork”⁶¹; se creó una red de coordinadores departamentales para las modalidades de trabajo flexibles; y se creó material gráfico de promoción. Por último, en noviembre de 2011 se puso en marcha en tres departamentos y oficinas un programa piloto de seis meses para ampliar las opciones de modalidades de trabajo flexibles.

6. Red de coordinadores departamentales

113. La red de unos 60 coordinadores suplentes y departamentales en la Secretaría, centralizada en la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, tiene como objetivo facilitar la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas pertinentes a las cuestiones de género y el intercambio de buenas prácticas. El mandato de los coordinadores departamentales es prestar apoyo al jefe del departamento, oficina o comisión regional en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben para lograr la igualdad entre los géneros (véase ST/SGB/2008/12, párr. 12).

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

114. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno establecieron un equipo de “respeto de la diversidad” para examinar la cadena de actividades de divulgación, selección, contratación y despliegue con el fin de maximizar las oportunidades de encontrar y atraer candidatas calificadas a nivel internacional y nacional; examinar la posibilidad de que se produjera discriminación en las evaluaciones de la actuación profesional y proponer medidas correctivas como cursos de concienciación para directores sobre prejuicios sexistas; proponer medidas para mejorar el bienestar del personal, en particular el de las mujeres que trabajan en las misiones, y colaborar con el grupo de trabajo sobre un entorno positivo de trabajo para promover la utilización eficiente de las modalidades de trabajo flexibles en los lugares de destino en que hay sedes; sugerir parámetros para hacer un seguimiento de las situaciones de las que se ocupa el equipo; y medir el progreso hacia la mejora de la diversidad en materia de género sobre el terreno y en los lugares de destino en que hay sedes. En el anexo XVII en la web se incluye información detallada sobre la condición jurídica y social de la mujer en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.

C. Iniciativas de las entidades de las Naciones Unidas

1. Organismo Internacional de Energía Atómica

115. Con el objetivo de alentar y atraer más candidatas, el OIEA elaboró folletos, páginas web y herramientas de promoción centrados específicamente en las cuestiones de género. También estableció un punto de contacto en cada Estado miembro para conectar con las universidades, las instituciones de investigación de alto nivel y las grandes empresas energéticas. El Organismo comprobó que los puntos de contacto resultaron decisivos en la contratación de mujeres y ahora colabora con ellos dos o tres veces al año. Además, trabaja con un especialista en

⁶¹ El personal de las Naciones Unidas puede consultar el sitio web en http://iseek.un.org/webpgdept2105_1.asp?dept=2105.

adquisición de talentos para encontrar candidatos de las categorías superiores, haciendo especial hincapié en las mujeres. Por último, a los miembros de los paneles de entrevistadores se les recuerda la prioridad de encontrar candidatas y se les pide que evalúen las opiniones de todos los candidatos sobre la igualdad entre los géneros.

2. Organización de Aviación Civil Internacional

116. Como parte de las actividades de divulgación de la Organización, la OACI participa en las conferencias de la organización sin fines de lucro Women in Aviation International para dar a conocer la labor de la Organización y encontrar y ponerse en contacto con posibles candidatas. También se ofrecieron cursos de capacitación a mujeres cualificadas en la Dirección de Navegación Aérea y la Dirección de Transporte Aéreo a través del programa de becas para promocionar a las mujeres en la aviación. Además de estas actividades de divulgación, se intensificó la supervisión y la rendición de cuentas a nivel interno de los directores de programas con respecto a la diversidad y la representación de género. Las medidas adicionales incluyen: a) establecimiento de asociaciones con colaboradores de la industria de la aviación y las organizaciones gubernamentales que trabajan con la OACI; b) distribución por adelantado de la lista de vacantes previstas para tener más tiempo de buscar candidatos; y c) ampliación de las oportunidades de pasantía y adscripción. También se reforzaron las actividades de divulgación con los Estados miembros, tratando de obtener su apoyo para alentar a candidatas cualificadas a solicitar puestos en la OACI, en particular candidatas de los Estados miembros insuficientemente representados. Asimismo, se alentó a los Estados miembros a nombrar mujeres representantes para la Asamblea, el Consejo y otros órganos que participan en la labor de la OACI.

3. Organización Internacional del Trabajo

117. En 2010 se puso en marcha la primera fase del Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015 como base principal para lograr la paridad entre los géneros en todos los puestos del Cuadro Orgánico, que se centra en las tres esferas prioritarias establecidas en su Política sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género de 1999, a saber, dotación de personal, fundamento y disposiciones estructurales. La política de 1999 se centraba en particular en la representación de las mujeres en las categorías superiores, la ampliación de las oportunidades de desarrollo profesional para el personal del Cuadro de Servicios Generales y la aplicación de medidas específicas para crear un entorno de trabajo que propicie la atención de la familia para todo el personal. En 2011, la OIT preparó la segunda fase del Plan de Acción sobre igualdad de género 2010-2015, con el que se pretende ajustarse plenamente al Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

118. Además, la OIT celebra un Foro pedagógico interregional anual sobre género, que brinda a unos 40 especialistas y coordinadores en cuestiones de género la oportunidad de intercambiar conocimientos sobre todos los aspectos de la igualdad entre los géneros. El Foro, facilitado por la Oficina para la Igualdad de Género, proporciona información actualizada sobre la paridad entre los géneros en la plantilla, la representación de las mujeres y el Plan de Acción para todo el sistema

de las Naciones Unidas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

119. Por último, en noviembre de 2011, el Director General difundió un anuncio sobre el uso de un lenguaje con perspectiva de género en los textos jurídicos, en el que se afirmaba la importancia del lenguaje para promover la igualdad entre los géneros, con miras a transformar la cultura institucional a largo plazo.

4. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

120. En 2010, el UNICEF comenzó a aplicar prácticas de contratación y políticas internas centradas en el género que promuevan y refuerzan la paridad entre los géneros al exigir que se incluya un mínimo de dos candidatas calificadas en todas las listas de selección de los anuncios de vacantes. Otro requisito es el de dar prioridad a la contratación de una candidata sobre la de un candidato cuando los conocimientos, las aptitudes y la especialización se consideren iguales. Además, se debe justificar por escrito la contratación de un candidato externo cuando exista una lista de selección de candidatos interna. En los paneles de contratación se aplica la paridad entre los géneros y sus miembros reciben capacitación en materia de diversidad y cuestiones de género.

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

121. En 1999, el ACNUR introdujo una medida para permitir que el personal femenino redujera su horario de trabajo al 75% de la jornada laboral percibiendo el sueldo completo tras la licencia de maternidad, hasta que su hijo cumpliera un año, para ayudar a las mujeres a continuar con la lactancia. En 2010 se enmendó esta política para ofrecer a las trabajadoras que tuvieran un hijo la opción de tomarse un día libre a la semana y dos horas más durante uno de los días laborables restantes para permitirles mayor flexibilidad y atender así las necesidades de las trabajadoras que tienen niños menores de un año a su cargo.

122. En 2010, el ACNUR revisó su política de modalidades de trabajo flexibles para que fueran más accesibles para los directores y el personal en general, aumentando la flexibilidad y alentando a los directores y al personal a hacer uso de esas disposiciones siempre y cuando lo permitieran las necesidades operacionales y lo requirieran las necesidades personales. Para promover las nuevas medidas, se publicó y compartió en toda la Oficina una historia en la Intranet en la que se destacaban los beneficios de las modalidades de trabajo flexibles. Si bien el número de empleados que utilizan estas disposiciones sigue siendo bajo (0,8% de hombres y 3,6% de mujeres en 2011), esa cantidad supone un aumento respecto a 2010 y una tendencia positiva que favorece a las mujeres.

6. Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones

123. El sistema de contratación del UNITAR hace hincapié en la transparencia. La oficina de recursos humanos sigue de cerca el trabajo de los paneles de entrevistadores para velar por la paridad entre los géneros y el equilibrio geográfico. El Jefe de Recursos Humanos (siempre presente en los paneles) informa a los miembros del panel sobre los prejuicios y los estereotipos de género durante la reunión preparatoria cuando se discuten los criterios de contratación y las cuestiones conexas relativas a cada puesto. Se elaboran listas finales de candidatos, teniendo en

cuenta la paridad entre los géneros y el equilibrio geográfico en el momento de la contratación, y la Junta de Nombramientos y Ascensos examina la lista final para asegurarse de que se han tenido en cuenta esos factores.

7. ONU-Mujeres

124. En su esfuerzo por que el sistema de las Naciones Unidas sirva de ejemplo y por aplicar una política innovadora basada en las buenas prácticas, ONU-Mujeres organizó dos reuniones de grupos de expertos durante el período objeto de examen:

a) Políticas, prácticas y posibilidades: conciliación de la vida laboral y familiar en el sistema de las Naciones Unidas

125. La omnipresencia de la tecnología y la constante necesidad de atender múltiples cargas asistenciales han hecho que aumente la demanda de modalidades de trabajo flexibles. En ese sentido, varias resoluciones de la Asamblea General e informes de la CAPI y la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación señalan que lograr el equilibrio de género en la dotación de personal depende de la aplicación efectiva de las políticas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar (véase el informe de la CAPI en su 67º período de sesiones (ICSC/68/R.7) y CEB/2008/HLCM/HR/11, respectivamente).

126. La Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer convocó un grupo de expertos sobre políticas, prácticas y posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar que se centró en la flexibilidad en el lugar de trabajo. El objetivo era prestar asistencia a las Naciones Unidas para examinar los estudios y análisis especializados, determinar las buenas prácticas y seleccionar enseñanzas prácticas para preparar una estrategia y aplicarlas. Los expertos concluyeron que una cultura de trabajo flexible es aquella en la que los empleados se sienten cómodos trabajando de manera flexible, ya sea con arreglo a un plan oficial o adaptado a las necesidades; una cultura en la que una gestión flexible es una aptitud de gestión necesaria, en la que los empleados deciden por sí solos dónde, cuándo y cómo se realiza el trabajo, y en la que se comprende claramente que la flexibilidad es rentable y el apoyo a la flexibilidad se caracteriza por un liderazgo claro y visible. El informe sobre la reunión del grupo de expertos concluyó con una propuesta de estrategia y plan de acción sobre la integración de la vida laboral y la vida personal en las Naciones Unidas. Como respuesta, algunas entidades, incluida la Secretaría, redoblaron sus esfuerzos y, entre otras cosas, pusieron a prueba nuevas disposiciones en varios departamentos y oficinas.

b) La violencia basada en el género y el lugar de trabajo

127. En el contexto del próximo período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y su tema de examen de la violencia contra la mujer, la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer convocó una reunión de un grupo de expertos en diciembre de 2011 sobre la violencia y el lugar de trabajo. Los expertos redactaron un informe con recomendaciones, en el que se basó ONU-Mujeres para preparar un modelo de política basado en las buenas prácticas que se discutieron en la reunión del grupo de expertos. El objetivo de esa política es establecer un marco para ocuparse de la cuestión y promover una cultura laboral bien informada, que preste apoyo y aporte soluciones.

128. El informe de los expertos proporciona información valiosa sobre cómo afecta la violencia basada en el género al lugar de trabajo e incluye experiencias adquiridas de las políticas aplicadas con buenos resultados en otras organizaciones de todo el mundo, relativas, entre otras cosas, a las consecuencias para la salud y la productividad, el costo para el empleador y la concienciación y la respuesta institucional. Por último, el informe propone los elementos para la creación de un modelo de política.

8. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

129. En 2011, la OMPI llevó a cabo una evaluación amplia de la paridad entre los géneros a nivel interno. De la evaluación se desprendió que existía una relación directa entre el número de solicitudes de mujeres y la proporción de mujeres en cada categoría. El informe concluyó que para aumentar la representación de mujeres en las categorías superiores era necesario alentar a las mujeres cualificadas a presentarse como candidatas y, en las categorías D-2 y categorías superiores, sería necesario hacer campañas de promoción con los Estados miembros. En el informe también se recomendó fijar un objetivo del 50% para la contratación de mujeres en la categoría P-5 y categorías superiores, sobre la base de una evaluación con perspectiva de género de las jubilaciones previstas entre 2011 y 2021. En la actualidad se está llevando a cabo un ejercicio de planificación a nivel institucional para determinar qué puestos y cargos estarán disponibles en cada departamento.

V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

130. El establecimiento de ONU-Mujeres supone una prioridad renovada y resuelta de lograr el equilibrio entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas. Como parte de su mandato global más amplio, ONU-Mujeres dirigirá, promoverá y coordinará la rendición de cuentas de las 32 entidades del sistema de las Naciones Unidas en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (véase A/64/588). Como principal organización normativa, las Naciones Unidas tienen la responsabilidad particular de guiar mediante el ejemplo, entre otras cosas ejemplificando la paridad entre los géneros en todas las categorías. El presente informe representa una parte importante de los esfuerzos de ONU-Mujeres por hacer un seguimiento del progreso realizado por el sistema, así como su cumplimiento, respecto del objetivo establecido para la paridad entre los géneros y las políticas y prácticas internas asociadas, e informar de ello. El informe se preparó utilizando datos cualitativos y cuantitativos de las 32 entidades del sistema de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría y sus departamentos y oficinas, en asociación con los coordinadores encargados del equilibrio entre los géneros y las oficinas de recursos humanos.

131. En todo el sistema de las Naciones Unidas, en el período de que se informa se han logrado avances significativos en las categorías superiores (D-1 a SC), en las que el progreso fue mayor que en el Cuadro Orgánico (P-1 a P-5). De hecho, las categorías SC y D-2 han experimentado algunas de las más altas tasas de

crecimiento anual desde 2000⁶². La proporción de mujeres aumentó 11,8 y 9,2 puntos porcentuales, respectivamente. Aunque el aumento arroja un crecimiento medio anual insignificante (1,1% y 0,8%), que sigue haciendo de la paridad un objetivo lejano, demuestra la viabilidad de ese objetivo. En general, las mujeres constituyen actualmente el 40,7% de los funcionarios con contratos de un año o más.

132. A pesar de las tendencias progresistas registradas en el sistema de las Naciones Unidas, sigue habiendo a la vez una relación inversa entre la categoría y la representación de la mujer (excepto en la categoría SC) y una disminución de la tasa global de crecimiento. La proporción de mujeres es del 60,2% en la categoría P-1 y del 27,4% en la categoría D-2, y la tasa de crecimiento de su representación general se ha desacelerado de 1,5 puntos porcentuales en el período de dos años que abarca el informe anterior a 0,8 puntos porcentuales en el período de que se informa⁶³. El reto para cada entidad, por lo tanto, consiste en invertir la tendencia actual de nombrar y ascender a mujeres a una tasa mucho mayor en las categorías inferiores que en categorías progresivamente más elevadas, y en acelerar el progreso. Se necesitan medidas específicas y un liderazgo efectivo en relación con los nombramientos y ascensos de las mujeres en todas las categorías, pero especialmente en las categorías de adopción de decisiones.

133. Al ritmo de cambio actual, el mandato de la Asamblea General de lograr la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas para el año 2000, a 12 años de su plazo de cumplimiento, no se logrará en menos de 102 años en las categorías superiores (D-1 a SC) y 20 años en todas las categorías del Cuadro Orgánico (véase el Anexo II de la versión web). Con la excepción de la categoría SC, el personal de todas las categorías sigue creciendo a una tasa anual media de menos de un punto porcentual (véase el cuadro 2 más arriba).

134. En la Secretaría, que es la mayor entidad, las mujeres están más insuficientemente representadas que en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto (38,7% en comparación con el 40,7%). Sin embargo, este dato desmiente los muy importantes avances logrados en la categoría de Secretario General Adjunto, en que la proporción de mujeres ha aumentado a una tasa récord de 6,8 puntos porcentuales desde 2009, hasta llegar al 29,4%. Ese hecho demuestra la eficacia de la autoridad ejercida por los altos cargos, en asociación con los Estados Miembros, en apoyo del objetivo de promover la igualdad de género en el personal directivo superior.

135. No obstante, no se registran progresos como el que se observa en la categoría de Secretario General Adjunto en todas las categorías de la Secretaría, lo cual contradice el mito de que el aumento de la proporción de mujeres en el personal directivo, independientemente de su magnitud, automáticamente genera progresos en otras categorías. De hecho, la proporción de mujeres con cargos de la categoría de Subsecretario General disminuyó en 2,7 puntos porcentuales hasta llegar al 23,9%, disminución perpetuada entre otras cosas por la baja proporción de mujeres en las categorías P-5 a D-2 y la consiguiente reducción en el número de mujeres calificadas en las categorías inmediatamente inferiores. La representación de la

⁶² Además de la categoría P-5, que ha registrado un 9,6% de crecimiento desde 2000 en todo el sistema de las Naciones Unidas.

⁶³ Del 1,5% entre 2007 y 2009 al 0,8% entre 2009 y 2011 en todo el sistema de las Naciones Unidas.

mujer también experimentó un descenso significativo en la categoría P-2 desde 2009 (3,6 puntos porcentuales). La lentitud de los progresos no se limita al bienio 2010-2011; en comparación con la situación en que se encontraba en 2000, la proporción de mujeres experimentó una disminución general en la categoría D-1 y permaneció estancada en la categoría P-5⁶⁴.

136. El análisis del presente informe sugiere que el crecimiento en las categorías más altas no se contagia automáticamente a las categorías más bajas y que centrarse en tres categorías de la estructura de personal reviste una importancia particular para el adelanto de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. La primera es la categoría P-3, que prepara al personal para asumir responsabilidades sustantivas y de gestión en las categorías P-4 y P-5. Sin embargo, incluso en esa categoría relativamente subalterna, la paridad sigue sin alcanzarse (45,2% a finales de 2011) y, si bien se aproxima al objetivo del 50%, el crecimiento medio anual en esta categoría es uno de los más bajos del sistema (0,3%). Cabe atribuir ese fenómeno a la incapacidad de retener a las mujeres en esa categoría, lo cual limita el número necesario para poblar las categorías P-4 y P-5. Además, volvió a registrarse una importante diferencia en la representación de la mujer entre las categorías P-3 y P-4 en 2011 (5,8 puntos porcentuales). Esta diferencia está disminuyendo paulatinamente: se ha reducido casi a la mitad desde el año 2000, en que la diferencia era de 10,4 puntos porcentuales, debido a la mayor tasa de crecimiento registrada en la categoría P-4. Sin embargo, en las categorías P-4 y P-5 la paridad sigue siendo difícil de alcanzar y, a menos que se acelere el crecimiento y se promuevan activamente las perspectivas de carrera, esas categorías continuarán constituyendo un obstáculo fundamental para el adelanto y el empoderamiento de la mujer.

137. La segunda categoría que reviste particular importancia para el adelanto de la mujer es la categoría P-5, la categoría más alta del Cuadro Orgánico. Alcanzar esa categoría implica que el funcionario ha adquirido los conocimientos, la experiencia y la confianza necesarios para asumir mayores responsabilidades, y constituye la plataforma de lanzamiento para el ascenso a la categoría de Director. El 33,1% registrado en la categoría P-5 a fines de 2011 representa una pronunciada disminución de la representación de las mujeres respecto de las categorías P-3 y P-4. El bajo porcentaje se perpetúa a raíz de la disminución de la proporción de nombramientos de mujeres en la categoría P-5 y, en particular, de la mayor disminución en la proporción de los ascensos de mujeres de cualquier categoría (cinco puntos porcentuales) (véase el cuadro 9 más arriba).

138. La tercera categoría que merece especial atención es la D-2. Entraña responsabilidades sustanciales, en particular en materia de adopción de decisiones, liderazgo, visión estratégica y gestión de programas de alto nivel. Asimismo, supone el mayor logro para los funcionarios públicos internacionales, de los cuales unos pocos pueden seguir ascendiendo a las categorías SC, lo cual reviste particular importancia habida cuenta de la insuficiente representación de la mujer en esas categorías. Si bien ha mejorado sustancialmente respecto del 18,2% registrado a fines de 2000, en los tres últimos años la categoría D-2 ha sido la que ha tenido la proporción más baja de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas (actualmente el 27,4%). Significativamente, la proporción de mujeres separadas del servicio es a

⁶⁴ La representación en la categoría D-1 se redujo del 30,3% en 2000 y al 27,4% en 2011. La representación en la categoría P-5 disminuyó levemente, del 31% al 30,8%.

la vez la más baja en la categoría D-2 (el 24%) y 3,4 puntos porcentuales inferior a su representación en esta categoría, lo cual indica que las mujeres se separan del servicio a un ritmo menor que los hombres en la categoría D-2 y plantean un menor riesgo de separación del servicio en comparación con ellos. El desequilibrio entre los géneros en esa categoría, por lo tanto, puede atribuirse en gran medida a las barreras tanto para la contratación como para la promoción de las perspectivas de carrera. De hecho, la menor proporción de nombramientos y ascensos se otorgó a las mujeres de la categoría D-2 (el 28,5% y el 25,5%), mientras que hasta cinco entidades ascendieron solo a hombres a vacantes de esa categoría⁶⁵. Evidentemente, existe una necesidad urgente de que los funcionarios directivos superiores, responsables directos de los nombramientos y ascensos en esta categoría y capaces de influir en ellos, adopten medidas selectivas resueltas.

139. Las mujeres constituyen el 46,1% de los nombramientos en general, pero las que tienen contratos de un año o más tienen el doble de probabilidades de ser nombradas en la categoría más baja posible (P-1) que en cualquiera de las categorías superiores (P-5 a SC). De resultados de ello, la paridad en cuanto a los nombramientos se logró solo en la categoría P-3 en los lugares de destino donde hay sedes, y en las categorías P-1 y P-2 en los demás. Asimismo, la relativamente mayor proporción de nombramientos de mujeres con contratos temporarios indica que lo que impide lograr la paridad no es simplemente la falta de candidatas calificadas, sino también su incapacidad de obtener contratos de plazo fijo. Es motivo de grave preocupación, por lo tanto, que solo nueve entidades⁶⁶ estipulen la inclusión de una mujer en las listas de candidatos recomendados y que más de la mitad de las entidades no requieran que una funcionaria o la coordinadora de cuestiones de género formen parte de sus órganos de examen.

140. En cuanto a los ascensos, solo un 30,1% se conceden a mujeres en la categoría D-1, y apenas un 25,5% en la categoría D-2. El porcentaje de mujeres que ascienden disminuye progresivamente conforme aumenta la antigüedad, y el número de ascensos es tres veces mayor en las categorías D-1 y D-2. En particular, las entidades que no logran la paridad en los ascensos a la categoría P-5 tienen menos probabilidades de lograrla en las categorías superiores⁶⁷. La combinación de la excesiva proporción de mujeres que permanecen en las categorías inferiores y la proporción cada vez menor de mujeres que ascienden a categorías superiores es inquietante y socava tanto el compromiso de las funcionarias subalternas con perfil de liderazgo como su retención.

141. En lo que respecta a las separaciones del servicio, las estadísticas demuestran que, con contratos de un año o más, las mujeres se separan del servicio a un ritmo menor que los hombres en las categorías P-4 a SC. Esto significa que las mujeres constituyen un menor riesgo de separación del servicio a esas categorías, lo cual puede generar economías para la Organización. El hecho de que la expiración del nombramiento y las renunciaciones representan una mayor proporción de separaciones del servicio de mujeres (46,5% y 26,6%, frente al 41,3% y el 20,7% de los hombres) merece investigarse más a fondo. Ese fenómeno también pone de relieve la

⁶⁵ La FAO, la OMI, la OMPI, el ONUSIDA y la UPU.

⁶⁶ El ACNUR, la FAO, la OMPI, la OMS, el PNUD, el PMA, la Secretaría de las Naciones Unidas, la UNESCO y el UNITAR.

⁶⁷ Sobre la base de datos de 21 entidades que otorgaron ascensos en al menos dos de las categorías P-5, D-1 y D-2.

importancia de las entrevistas a funcionarios que abandonan las Naciones Unidas y de las encuestas periódicas al personal para detectar y encarar las cuestiones de cultura institucional que siguen impidiendo alcanzar el objetivo de lograr y mantener la paridad entre los géneros. Es lamentable que en el período de que se informa cinco entidades hayan abandonado la práctica de hacer entrevistas cuando un funcionario se separa del servicio⁶⁸ y que muy pocas demuestren que se sirven del formulario normalizado preparado por la Junta de los Jefes Ejecutivos a fin de facilitar la reunión y el análisis de datos a nivel central.

142. La localidad sigue siendo un claro factor para predecir la representación de las mujeres, y su insuficiencia es persistente en los lugares de destino en que no hay sedes en todos los tipos de contratos (37,5% en comparación con el 46,9% en los lugares de destino en que hay sedes), y solo dos entidades lograron la paridad para los contratos de un año o más en los lugares de destino en que no hay sedes. En esos lugares de destino, las mujeres constituyen una proporción menor de tanto los nombramientos como los ascensos. Sin embargo, el menor porcentaje de mujeres que de hombres que se separan del servicio en la categoría P-4 y categorías superiores en esos lugares de destino sugiere que los esfuerzos por mejorar la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera tendrán un efecto sostenible. No obstante, cabe señalar que las mujeres soportan una carga desproporcionada en cuanto a las tareas de cuidado de la familia, lo cual limita su acceso a las oportunidades sobre el terreno. Por ese motivo, es preciso ofrecerles incentivos apropiados, como la movilidad y la reasignación por plazos determinados, la mejora de las oportunidades de empleo de los cónyuges, y una mayor seguridad en el empleo. Los efectos de la movilidad en las mujeres deben vigilarse cuidadosamente y los responsables, especialmente los encargados de la gestión de recursos humanos y los representantes especiales del Secretario General, deben detectar y eliminar las barreras que afrontan las mujeres, entre ellas los prejuicios.

143. La encuesta entre las entidades de las Naciones Unidas llevada a cabo en el contexto del presente informe confirma que las entidades, en su mayor parte, han realizado importantes avances en la elaboración de un conjunto de políticas y prácticas para el adelanto de la mujer. Sin embargo, pocas entidades incorporan en sus estrategias institucionales mecanismos de rendición de cuentas, como ponen de manifiesto, entre otras cosas, la falta de aplicación de medidas especiales para promover la igualdad entre los géneros, la limitada aplicación de los arreglos de trabajo flexible (que el personal utiliza poco por falta de autorización o liderazgo del personal directivo) y los sistemas de reunión de datos inadecuados, que no proporcionan datos en tiempo real que puedan consignarse sistemáticamente en sistemas de puntuación e influir en la adopción de decisiones. Todas las cuestiones subrayadas anteriormente suponen un déficit de rendición de cuentas y la necesidad de que el personal directivo de categorías medias y superiores se centre en la aplicación eficaz. A este respecto, es significativo que la Junta de los Jefes Ejecutivos haya aprobado un plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, histórico marco de rendición de cuentas unificado para la labor de la Organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, incluida su representación igualitaria.

⁶⁸ La Caja de Pensiones, la Corte Internacional de Justicia, el ONUSIDA, el UNITAR y la UPU.

144. Dado que la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres no siempre conduce a la igualdad sustantiva, las entidades deben examinar el papel de los sistemas de selección de personal en la prevención de los prejuicios contra la mujer en los nombramientos y ascensos. Esa necesidad queda corroborada por las 13 entidades que señalaron que la “falta de medidas especiales” era uno de los tres principales obstáculos que impedían lograr el objetivo de la paridad entre los géneros. Quizá se requieran sistemas de selección del personal para encarar las diferencias biológicas y construidas socialmente entre hombres y mujeres. Esas medidas tienen por objeto acelerar el logro de la paridad entre los géneros en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, y son de carácter temporal porque serán suspendidas cuando la paridad entre los géneros se haya logrado y mantenido durante un cierto período. También constituyen una parte inherente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y han sido refrendadas reiteradamente por el antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Las medidas especiales pueden abarcar una serie de instrumentos, políticas y prácticas, como la contratación y los ascensos selectivos, los programas de capacitación para mujeres y los mandatos cuantificados. Todas esas medidas tienen por objeto asegurar una igualdad entre los géneros *de facto*, de la que la igualdad de representación de la mujer constituye posiblemente la manifestación más obvia y cuantificable; también contribuyen a combatir las formas y los efectos pasados y presentes de la discriminación o los prejuicios contra la mujer.

145. Este es el primer informe sobre el mejoramiento de la condición jurídica y social de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas preparado por ONU-Mujeres. Sin embargo, las conclusiones expuestas más arriba también deben considerarse en el contexto de la experiencia anterior, reflejada en los informes presentados por el Secretario General en el último decenio. Las tendencias a lo largo del período de 11 años (2000-2011) son coherentes y evidencian obstáculos persistentes y una falta de priorización en las culturas institucionales de todo el sistema de las Naciones Unidas.

146. A pesar de estas tendencias, es motivo de aliento para las funcionarias del sistema de las Naciones Unidas que el propio Secretario General haya asignado alta prioridad a la mejora de la condición jurídica y social de la mujer y al establecimiento de ONU-Mujeres, que supone un nuevo e histórico hincapié en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Recomendaciones

147. El análisis que recoge el presente informe pone de manifiesto algunas tendencias alentadoras después de años de mejoras marginales en la representación de la mujer en las plantillas de las distintas entidades del sistema de las Naciones Unidas. Los nombramientos en las categorías superiores, ámbito en el que el Secretario General y los jefes ejecutivos de las entidades ejercen una autoridad discrecional directa, han registrado aumentos apreciables en el número de mujeres. El desafío consiste en mejorar la rendición de cuentas y la aplicación de medidas destinadas específicamente a acelerar el progreso en todas las categorías, pero especialmente en aquellas en las que el progreso es lento y en categorías decisorias. Además, una mayor representación en las categorías superiores no se traduce automáticamente en grandes incrementos similares en las categorías inferiores.

Aunque la paridad parece un objetivo distante especialmente en algunas categorías, sigue siendo crítico, alcanzable y fundamental para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Con ese fin, a continuación se formulan recomendaciones, así como una petición a los jefes ejecutivos de las entidades de que presten suma atención y a los jefes de los departamentos de la Secretaría de que aseguren su aplicación oportuna y efectiva:

a) Los jefes de departamento y el personal directivo superior, especialmente en la categoría de Director, en quienes recae la responsabilidad primordial de aplicar políticas de personal, deberían dar prioridad al mejoramiento de la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías decisorias en todas las funciones, promoviendo activamente el adelanto de la mujer, su participación plena y el logro de la paridad entre los géneros;

b) Las medidas especiales de carácter temporal para el adelanto de la mujer deberían utilizarse de manera eficaz para colocar a las candidatas igual o sustancialmente mejor calificadas, e introducirse o restablecerse en las entidades y en las categorías donde los progresos sean lentos. En la Secretaría de las Naciones Unidas, por decisión del Comité de Políticas, presidido por el Secretario General, los altos funcionarios han de asegurar la aplicación efectiva de medidas especiales para promover la igualdad de género. Esas medidas comprenden la obligación de seleccionar a candidatas de igual o mejor cualificación de todas las listas de candidatos preseleccionados, y justificar los casos en que no se haya hecho o los casos en que las mujeres de esa lista no hayan sido seleccionadas a pesar de existir un desequilibrio en esa categoría;

c) Debería darse una prioridad especial y sostenida al establecimiento de medidas para el ascenso de la mujer a las categorías P-3, P-5 y D-2, cada una de las cuales representa un umbral crítico para el adelanto de las perspectivas de carrera y para alcanzar y mantener la paridad;

d) El personal directivo superior de todas las entidades deberá rendir cuentas, de conformidad con los procedimientos pertinentes y aplicables, de la aplicación de las medidas establecidas, entre otras cosas mediante mejores objetivos del desempeño, pactos del personal directivo, el nombramiento de coordinadores de cuestiones de género a categorías suficientemente elevadas, con mandatos, acceso a la administración y una asignación mínima del 20% del tiempo a las funciones conexas, el uso sistemático de entrevistas a los funcionarios que se separan del servicio y de encuestas a la administración y al personal para identificar los obstáculos que impone la cultura institucional, las causas de separación y las medidas correctivas, la plena aplicación del plan de acción para todo el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, marco de rendición de cuentas unificado para la labor de la Organización en esas esferas respaldado unánimemente por la Junta de los Jefes Ejecutivos y acogido con beneplácito por el Consejo Económico y Social, y la obligación de las entidades de presentar informes anuales;

e) Los jefes ejecutivos de las entidades deberían hacer especial hincapié en la promulgación y la aplicación mejorada de políticas y prácticas relativas al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal para apoyar de forma significativa la flexibilidad en el lugar de trabajo y dar cabida a la carga desproporcionada de las tareas de cuidado de la familia;

f) Las preocupaciones relacionadas con la movilidad, en particular en relación con la mujer, deberían examinarse sistemática y periódicamente, para atraer efectivamente a las mujeres a lugares de destino en que no hay sedes y retenerlas, incluso con incentivos como el empleo del cónyuge, la colocación y la reasignación por plazos determinados y una mayor seguridad en el empleo. También debería facilitarse la movilidad entre organismos;

g) El personal directivo superior debería investigar y encarar las causas subyacentes de la elevada proporción de mujeres con contratos temporales en relación con el número de mujeres con contratos de un año o más, para evitar y corregir los sesgos negativos en los nombramientos de plazo fijo;

h) Dado el menor riesgo de separación del servicio que plantean las mujeres en las categorías superiores, y las correspondientes economías, debería hacerse más hincapié en la divulgación, la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera de la mujer en esas categorías. Se alienta a los Estados Miembros a que comuniquen activamente nombres de candidatas, en especial para puestos de categoría superior, incluso en operaciones de paz.

148. En este informe se exponen los muchos retos que afronta el sistema de las Naciones Unidas en sus esfuerzos constantes por lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en su personal. El éxito en este empeño daría gran credibilidad a su objetivo más amplio de lograr la igualdad de la mujer en todas partes del mundo.

Anexo

Distribución por géneros en el sistema de las Naciones Unidas de los funcionarios de las categorías P-1 a SC con contratos de un año o más y en todos los lugares de destino, al 31 de diciembre de 2009^a y 2011^b, por entidad

2011	Sin clasificación		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcentaje de mujeres				Variación (porcentaje) 2009-2011
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total 2011	Diciembre 2011	Diciembre 2009 ^c	Diciembre 2007 ^d	
ACNUR	2	2	8	9	33	48	70	107	216	290	273	388	95	118	0	0	697	962	1 659	42,0	41,1	39,4	0,9
CAPI	0	2	1	0	1	2	3	0	4	5	0	3	1	1	0	0	10	13	23	43,5	33,3	35	10,2
CCI	1	0	0	1	2	1	6	16	10	31	15	18	16	21	1	2	51	90	141	36,2	36,6	35,5	-0,4
CCI-OIT	0	0	0	1	0	2	6	7	5	11	14	19	4	1	1	0	30	41	71	42,3	42,7	35,1	-0,4
CCPPNU	0	1	1	1	0	5	9	9	12	20	10	18	1	0	0	0	33	54	87	37,9	35,6	37,5	2,3
CIJ	0	1	1	0	0	1	2	3	6	4	14	5	12	7	0	0	35	21	56	62,5	53,1	47,7	9,4
FAO	4	11	6	32	17	63	101	332	172	366	165	201	118	76	12	12	595	1 093	1 688	35,2	31,8	28,6	3,4
FIDA	1	5	1	8	5	9	24	58	26	47	52	17	26	23	1	2	136	169	305	44,6	45,4	45	-0,8
ILOOIT	5	5	7	17	31	34	88	166	114	139	65	50	18	5	0	0	328	416	744	44,1	43	41,5	1,1
OACI	0	1	2	3	3	15	7	38	41	118	20	24	21	13	0	0	94	212	306	30,7	31,3	31	-0,6
OIEA	0	9	3	7	5	22	39	247	102	314	90	196	20	42	2	0	261	837	1 098	23,8	22,3	22,8	1,5
OMC	0	4	0	0	0	0	1	8	5	3	6	6	6	4	1	1	19	26	45	42,2	37,5	27,1	4,7
OMI	0	1	2	5	4	16	14	27	12	25	17	12	21	5	0	0	70	91	161	43,5	43,8	41,8	-0,3
OMM	1	2	2	8	4	8	9	36	15	29	8	10	5	5	0	1	44	99	143	30,8	27,6	42,2	3,2
OMPI	1	7	3	10	6	36	37	77	76	94	71	49	28	8	0	0	222	281	503	44,1	41,6	37,7	2,5
OMS	7	12	9	29	43	163	241	485	335	478	185	161	70	39	10	5	900	1 372	2 272	39,6	38,8	39,1	0,8
ONUDI	0	1	1	4	9	25	13	56	18	57	27	38	10	14	5	5	83	200	283	29,3	27,5	25,1	1,8
ONU-Mujeres	2	1	5	1	11	2	42	6	51	12	49	7	36	4	0	0	196	33	229	85,6	0	0	85,6
ONUSIDA	1	2	3	7	18	20	50	87	69	56	23	26	2	0	0	0	166	198	364	45,6	44,2	48,8	1,4
OOPS	1	1	1	3	5	11	8	30	38	44	30	16	4	0	0	0	87	105	192	45,3	43,4	24,2	1,9
OPS	2	1	0	1	18	25	23	38	96	122	57	35	42	22	13	7	251	251	502	50,0	45	39,4	5,0
PMA	2	2	11	35	28	72	88	122	149	221	221	342	70	61	1	0	570	855	1 425	40,0	40	20,5	0,0
PNUD	6	5	21	52	91	163	225	418	279	469	301	282	150	94	2	1	1 075	1 484	2 559	42,0	43,8	38,8	-1,8
Secretaría de las Naciones Unidas	32	90	41	127	129	342	476	1 068	1 139	1 870	1 339	1 884	567	531	11	5	3 734	5 917	9 651	38,7	38,7	37,4	0,0
UIT	0	5	1	4	3	14	18	63	36	59	47	69	15	19	3	1	123	234	357	34,5	0	31,7	34,5

2011	Sin clasificación		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcentaje de mujeres			Variación (porcentaje) 2009-2011	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total 2011	Diciembre 2011	Diciembre 2009 ^c		Diciembre 2007 ^d
UNESCO	6	7	10	16	15	52	58	91	99	121	160	134	119	61	5	2	472	484	956	49,4	49,5	47,6	-0,1
UNFPA	1	1	4	6	24	33	89	96	79	88	56	49	53	20	0	0	306	293	599	51,1	51,2	52	-0,1
UNICEF	1	2	12	21	36	51	237	298	470	477	383	368	176	97	2	3	1 317	1 317	2 634	50,0	50,2	48,2	-0,2
UNITAR	0	1	0	0	3	1	5	6	0	8	4	2	3	4	0	0	15	22	37	40,5	41,2	55,6	-0,7
UNOPS	0	3	4	8	6	30	18	59	36	109	55	111	27	23	1	0	147	343	490	30,0	24,6	28,8	5,4
UNU	0	1	0	8	1	9	0	6	1	16	7	14	10	5	0	0	19	59	78	24,4	12,1	19,6	12,3
UPU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	1	0	0	0	7	7	0,0	25,5	45,2	-25,5
Total	76	186	160	424	551	1 275	2 007	4 060	3 711	5 704	3 764	4 559	1 746	1 324	71	47	12 086	17 579	29 665	40,7	39,9	38,4	0,8

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

Abreviaturas: M, Mujeres; H, Hombres.

^a Una de las 31 entidades no presentó datos correspondientes a 2009.

^b Sobre la base de datos presentados por 32 entidades.

^c Los datos correspondientes a 2009 figuran en A/65/334.

^d Los datos correspondientes a 2007 figuran en A/63/364.