

**Sexagésimo noveno período de sesiones**

Tema 27 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 68/140 de la Asamblea General, en el presente informe se proporciona información sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas durante el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 31 de diciembre de 2013, incluida información relativa a los progresos logrados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad de género, así como estadísticas actualizadas y recomendaciones para acelerar los avances a ese respecto. La representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores dentro del sistema de las Naciones Unidas aumentó ligeramente durante el período objeto de informe, del 40,9% al 41,8%. Persiste la relación inversamente proporcional entre la categoría y la representación de la mujer: P-2 (57,9%), P-1 (54,3%), P-3 (45,3%), P-4 (40,5%), P-5 (34,2%), D-1 (32,4%), D-2 (30,1%) y categorías fuera del escalafón (26,7%). No obstante, en 2013 la representación de la mujer en las categorías P-4 a D-2 alcanzó máximos históricos. El fenómeno más sobresaliente durante el período que se examina fueron los notables aumentos registrados en la representación de la mujer en las categorías D-1 y D-2, de 2 y 3,2 puntos porcentuales, respectivamente. En la categoría P-3 se observó una disminución insignificante y en las dos categorías inferiores, P-1 y P-2, se mantuvo la paridad. Con respecto a los nuevos nombramientos, en las categorías P-1 a P-3 se nombró a una proporción menor de mujeres en comparación con el período correspondiente al informe anterior, mientras que en las categorías P-4 a D-2 la proporción fue más elevada. En la categoría D-1 tuvo lugar un aumento sin

* A/69/150.



precedentes de 6,8 puntos porcentuales en los nombramientos de mujeres. En lo referente a los ascensos, aún es preciso mejorar en las categorías superiores (P-5 a D-2), en las que, a pesar de los avances, la proporción de mujeres ascendidas se mantuvo a casi 15 puntos porcentuales de la paridad en los ascensos. Con respecto a las separaciones del servicio, la disparidad de género más acuciada se observó en la mayor tasa de separación de las mujeres en los lugares de destino en que no hay sedes comparados con las sedes. Durante el período sobre el que se informa, la Secretaría, que es la entidad más grande del sistema de las Naciones Unidas, se caracterizó por alcanzar su representación de mujeres más alta hasta la fecha en las categorías P-2 a D-1: P-2 (55,8%), P-3 (43,4%), P-4 (39,2%), P-5 (31,7%) y D-1 (30,2%). No obstante, los niveles superiores siguieron registrando la representación de mujeres más baja: D-2 (26,9%) y categorías fuera del escalafón (24,6%). En particular, en 2013 la representación de la mujer en la categoría D-2 se aproximó al nivel de hace un decenio (26,8%). Para el sistema de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría, el problema sigue estando en la relación inversa existente entre la categoría y la representación de la mujer. A su vez, esto apunta a la necesidad de encarar la situación a nivel de cada categoría. En ese sentido, el 50% de las entidades encuestadas por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) acerca de los obstáculos que impedían alcanzar la paridad de género mencionaron la “falta de medidas especiales para los nombramientos y los ascensos” como uno de los tres principales problemas. Las recomendaciones para hacer frente a esas dificultades incluyen la necesidad de un mayor apoyo por parte de los directivos superiores; la promulgación y ejecución más rigurosa de las políticas en vigor, incluidas la adopción de medidas especiales en favor de la mujer y la aplicación de modalidades de trabajo flexible; una mayor supervisión y rendición de cuentas; la promoción de las oportunidades de desarrollo profesional para las funcionarias, junto con una labor de divulgación dirigida específicamente a ellas y la armonización y unificación de las políticas relacionadas con las cuestiones de género, como parte del proceso de elaboración y aplicación del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, dirigido por ONU-Mujeres. El Plan de Acción, aprobado en 2012 por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, se trata del primer marco unificado de rendición de cuentas en cuestiones de género para el sistema de las Naciones Unidas, y establece 15 metas que las entidades deberán cumplir para 2017, de las cuales 3 hacen referencia a la situación de la mujer y su representación equitativa en el sistema de las Naciones Unidas.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas y siglas.....	4
I. Introducción.....	6
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. Representación general de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas	22
C. Nombramientos, ascensos y separaciones del servicio en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas.....	26
III. Progresos logrados y obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas	44
IV. Conclusiones y recomendaciones.....	62

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
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CICE	Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CMNUCC	Secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
ESPSNU	Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
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 VIH/SIDA
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 68/140 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 2013, proporciona información sobre la situación de la mujer en 35 fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013¹.

2. La Asamblea General ha seguido mostrando su seria preocupación por que no se haya alcanzado aún el objetivo urgente de la paridad cuantitativa de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en los cuadros directivos y de categoría superior, y por que la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas haya permanecido prácticamente sin cambios, salvo algunas mejoras insignificantes (véase la resolución 68/140). A ese respecto, la Asamblea exhortó al sistema de las Naciones Unidas a que prosiguiera sus esfuerzos dirigidos a alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros con el apoyo decidido de los coordinadores de las cuestiones de género.

3. En la resolución 68/140, 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, asegurara la rendición de cuentas de los administradores y los departamentos en relación con los objetivos de paridad entre los géneros, y alentara encarecidamente a los Estados Miembros a que identificaran y presentaran de manera habitual más candidaturas de mujeres a puestos del sistema de las Naciones Unidas, en particular de los cuadros directivos y de categoría superior, incluidos los de misiones de mantenimiento de la paz.

4. En cumplimiento de lo solicitado por la Asamblea General en el párrafo 24 de su resolución 68/140, el presente informe proporciona estadísticas actualizadas sobre la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, así como información sobre los progresos logrados y los obstáculos para mejorar la situación de la mujer y recomendaciones para acelerar los progresos. A fin de cumplir las disposiciones relativas a la extensión máxima de los informes, se ha elaborado una serie de anexos que complementan el presente texto y que se pueden consultar en el sitio <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/women-in-the-united-nations/reports-and-monitoring>.

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

5. Desde su establecimiento el 1 de enero de 2011, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), cuyo mandato es de carácter interinstitucional y abarca todo el sistema, se ha dedicado a promover los esfuerzos realizados a favor de la representación equitativa de la mujer, entre otras cosas, a través del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento

¹ En el anterior informe del Secretario General (A/67/347) se abarcó un total de 32 entidades. En el presente informe se han incluido 3 entidades adicionales: el CICE, la CMNUCC y la ESPSNU. No obstante, en la elaboración del apartado cuantitativo (sección II) solo se contó con datos de 34 entidades, y en el apartado cualitativo (sección III) solo se contó con datos de 30 entidades.

de las Mujeres. Dos decenios después de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, y a un año del examen de la Plataforma de Acción de Beijing que se realizará en su 20º aniversario, las Naciones Unidas siguen enfrentándose a obstáculos que impiden lograr el objetivo de la paridad de género fijado en esa conferencia histórica (véase el anexo XII en el sitio web).

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

6. En el presente informe figuran datos desglosados por sexo, obtenidos durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, que corresponden a 34 entidades del sistema de las Naciones Unidas. Con vistas a analizar las tendencias, las entidades también proporcionaron datos históricos del período comprendido entre 2003 y 2011. En los casos en que no lo hicieron, la información se complementó con los datos publicados por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) (véanse [CEB/2004/HLCM/27](#) y [CEB/2012/HLCM16](#)). En las secciones que figuran a continuación se analiza la representación de la mujer en cada categoría, de P-1 a las categorías fuera del escalafón², en relación con el tipo de contrato (permanente, de plazo fijo y temporal) y el lugar de destino (en las sedes o fuera de ellas) dentro del sistema de las Naciones Unidas³. Además del Cuadro Orgánico y las categorías superiores, en el presente informe figura un análisis de otras categorías del personal, como los coordinadores residentes, los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y del Servicio Móvil, el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz y, por primera vez, los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico.

1. Representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores, por categoría

7. El 31 de diciembre de 2013, las mujeres constituían el 41,8% del personal del Cuadro Orgánico con contratos de un año o más de duración. Eso representa un aumento de 0,9 puntos porcentuales con respecto al anterior período de dos años terminado en 2011, y supone una distancia de menos del 10% respecto de la paridad (véase el cuadro 1)⁴. En conjunto, la representación de la mujer en las categorías P-1 a P-5 alcanzó el 42,7%, lo que constituye un aumento de 0,7 puntos porcentuales con respecto al período correspondiente al informe anterior. Esa cifra es inferior al aumento de 0,8 puntos porcentuales registrado entre el 31 de diciembre de 2009 y el 31 de diciembre de 2011. En cambio, en las categorías superiores (D-1 a las categorías fuera del escalafón) se observó una mejora en la representación tanto en relación con las categorías superiores durante el período anterior como con las categorías inferiores (P-1 a P-5) durante el período sobre el que se informa. Al 31 de diciembre de 2013, las mujeres representaban el 31,4% del personal de las categorías D-1 y superiores, lo que supuso un aumento de 1,8 puntos porcentuales

² Las categorías fuera del escalafón incluyen las de Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General, el Director General Adjunto y Subdirector General.

³ A fin de simplificar el proceso de recopilación de datos, se pidió por primera vez a las entidades que enviaran a ONU-Mujeres sus datos validados por la JJE. Además, ONU-Mujeres financió la creación de un programa de datos para generar los cuadros y gráficos del presente informe.

⁴ Con miras a uniformar la información, el presente informe utiliza los datos publicados por la JJE entre 2003 y 2011. El informe anterior ([A/67/347](#)) utilizó datos Pentaho para 2010 y 2011.

desde el período correspondiente al informe anterior y una ligera mejora en comparación con el aumento de 1,4 puntos porcentuales registrado entre el 31 de diciembre de 2009 y el 31 de diciembre de 2011. Además, durante el período objeto de informe, la suma total de los progresos realizados entre las categorías D-1 y las categorías fuera del escalafón duplicó los progresos alcanzados en las categorías P-1 a P-5 (1,8 frente a 0,7 puntos porcentuales).

8. A pesar de las mejoras mencionadas anteriormente, un análisis del aumento medio anual de la representación de la mujer en las categorías del Cuadro Orgánico y las categorías superiores muestra una ligera ralentización en el crecimiento con respecto al período correspondiente al informe anterior, pues ha pasado de un aumento general de 1 punto porcentual entre 2009 y 2011 a un incremento de 0,9 puntos porcentuales entre 2011 y 2013⁵. Se estima que un leve descenso de 0,05 puntos porcentuales en el aumento medio anual retrasará la consecución de la paridad tres años, hasta 2031.

⁵ La variación media anual en puntos porcentuales está basada en un análisis de las tendencias durante el período de 10 años comprendido entre 2003 y 2013.

Cuadro 1

Distribución por género de los funcionarios del Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración, en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 2003, 2011, 2012 y 2013^a

Categoría	2003			2011			2012			2013			Variación porcentual (2012-2013)	Variación porcentual (2011-2013)	Variación porcentual (2003-2013)	Variación porcentual media anual (2003-2013)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres				
Fuera del escalafón	175	42	19,4	182	78	30,0	184	76	29,2	195	71	26,7	(2,5)	(3,3)	7,3	0,7
D-2	399	117	22,7	430	158	26,9	424	167	28,3	406	175	30,1	1,9	3,2	7,4	0,7
D-1	1 233	341	21,7	1 295	565	30,4	1 301	593	31,3	1 265	607	32,4	1,1	2,0	10,8	1,1
Subtotal	1 807	500	21,7	1 907	801	29,6	1 909	836	30,5	1 866	853	31,4	0,9	1,8	9,7	1,0
P-5	3 596	1 339	27,1	4 125	2 004	32,7	4 076	2 093	33,9	4 078	2 115	34,2	0,2	1,5	7,0	0,7
P-4	4 283	2 081	32,7	5 947	3 805	39,0	5 989	3 973	39,9	5 998	4 075	40,5	0,6	1,4	7,8	0,8
P-3	3 027	2 310	43,3	4 816	4 027	45,5	4 943	4 170	45,8	5 110	4 231	45,3	(0,5)	(0,2)	2,0	0,2
P-2	1 245	1 607	56,3	1 477	1 965	57,1	1 408	1 900	57,4	1 393	1 919	57,9	0,5	0,9	1,6	0,2
P-1	114	179	61,1	48	75	61,0	43	73	62,9	58	69	54,3	(8,6)	(6,6)	(6,8)	(0,7)
Subtotal	12 265	7 516	38,0	16 413	11 876	42,0	16 459	12 209	42,6	16 637	12 409	42,7	0,1	0,7	4,7	0,5
Total	14 072	8 016	36,3	18 320	12 677	40,9	18 368	13 045	41,5	18 503	13 262	41,8	0,2	0,9	5,5	0,5

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas y datos de la JJE (véanse [CEB/2004/HLCM/27](#) y [CEB/2012/HLCM/16](#)).

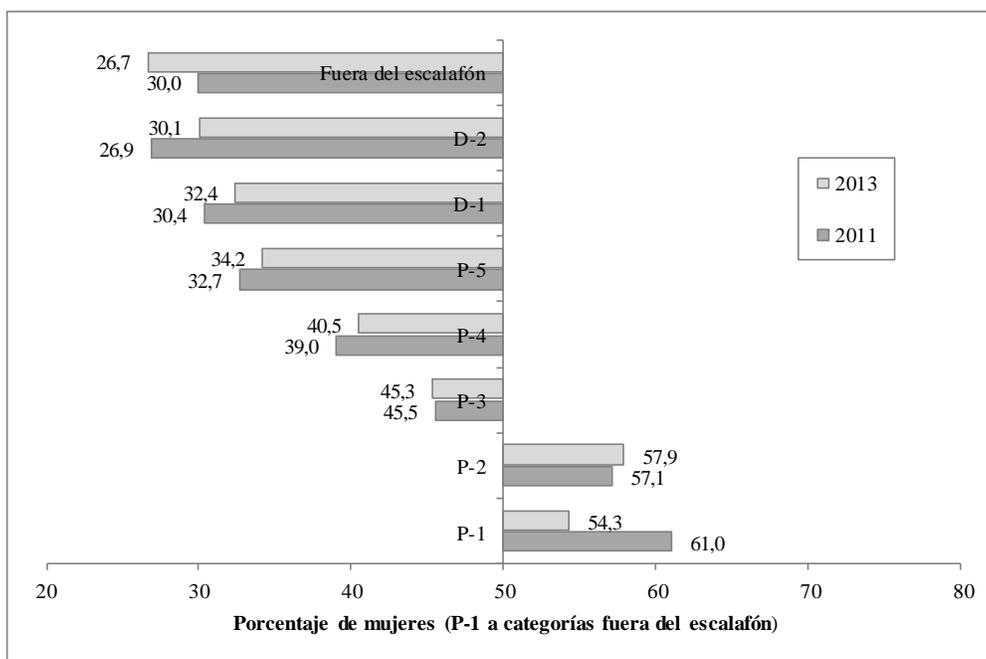
^a Los datos correspondientes a 2012 y 2013 están basados en la información presentada por 34 entidades (no se dispuso de datos del CICE). Los datos de la JJE correspondientes a 2011 fueron aportados por 35 entidades. Los datos de la JJE correspondientes a 2003 fueron presentados por 31 entidades: no se dispuso de datos de la CMNUCC, el CICE ni de la ESPSNU, y ONU-Mujeres no existía por aquel entonces.

9. Si bien en las categorías P-1 y P-2 se superó el objetivo de la paridad, la representación de la mujer siguió manteniendo una relación inversamente proporcional a la categoría, es decir a medida que asciende la categoría, disminuye su representación (véase el gráfico I). Desde 2011, en el nivel más alto de adopción de decisiones, es decir, en las categorías fuera del escalafón, se registró un descenso considerable de 3,3 puntos porcentuales y, a finales del período objeto de informe, la representación de la mujer se situó en el 26,7%.

10. A pesar de las disminuciones observadas tanto en el período que se examina como en el anterior, las categorías P-4 a D-2 registraron un avance notable durante el período objeto de informe. La representación de la mujer en esas categorías alcanzó máximos históricos en 2013: P-4 (40,5%), P-5 (34,2%), D-1 (32,4%) y D-2 (30,1%). Como se observa en el cuadro 1, desde el 1 de enero de 2012 la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas ha registrado los mayores aumentos en las categorías D-2, D-1 y P-5 (3,2, 2 y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente).

Gráfico I

Representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración, en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 2011 y al 31 de diciembre de 2013



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

2. Representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores por lugar de destino (en las sedes y fuera de ellas) y tipo de contrato

Contratos de un año o más de duración

11. En la línea de los informes anteriores, el análisis de los datos sobre los funcionarios con contratos de un año o más de duración, tanto en las sedes y en los lugares de destino en que no hay sedes, confirmó una vez más que, en todas las entidades con oficinas en las sedes y fuera de ellas, la representación de la mujer seguía siendo superior en las sedes en todas las categorías, de P-1 a las categorías fuera del escalafón, a excepción de ONU-Mujeres, donde la representación de la mujer superaba el 50% tanto en la sede como fuera de ella.

12. Durante el período que se examina, al igual que ocurrió en el anterior, 9 de las 32 entidades analizadas alcanzaron una representación de la mujer del 50% o más, en términos generales, en las sedes⁶. De las nueve entidades que lo habían conseguido durante el período anterior, ocho conservaron una representación de al menos el 50% en las sedes durante el período objeto de informe. En la única entidad que no lo logró, la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la representación de la mujer disminuyó del 67,4%, registrado el 31 de diciembre de 2011, al 38,4%, registrado el 31 de diciembre de 2013, lo que casi anuló todas las mejoras logradas durante el período correspondiente al informe anterior (2009 a 2011)⁷. Al mismo tiempo, la representación de la mujer en la sede de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) pasó del 45,8% registrado en el informe anterior al 51% en el período objeto de informe.

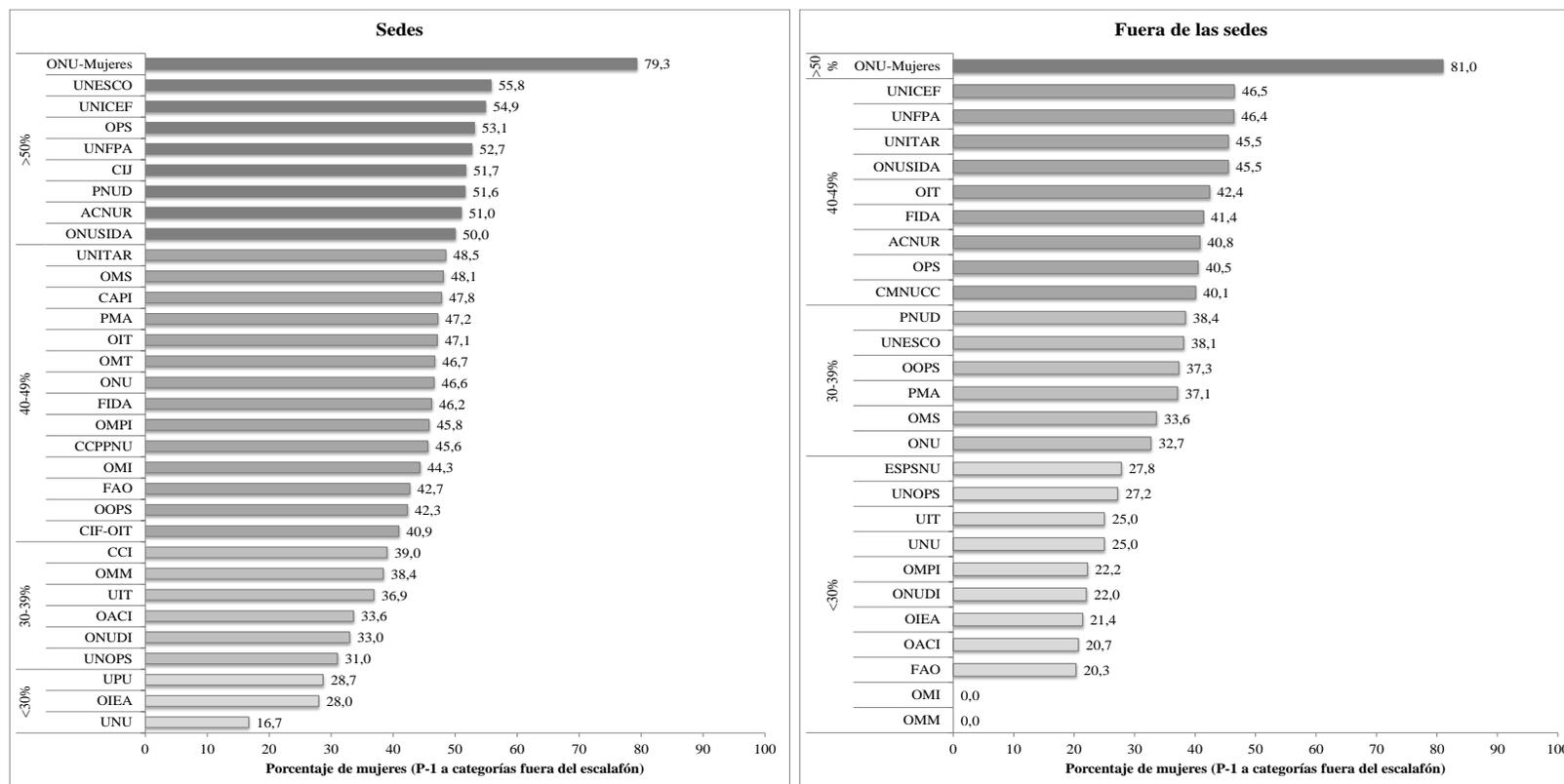
13. Los lugares de destino en que no hay sedes mostraron un progreso desigual en la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración. Durante el período objeto de informe, 11 entidades notificaron descensos y 11 registraron incrementos en la representación de la mujer en los lugares de destino en que no hay sedes del sistema de las Naciones Unidas. De las entidades que registraron aumentos, cuatro incrementaron su representación de la mujer en 5 puntos porcentuales o más: el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) (5 puntos porcentuales), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) (5,3 puntos porcentuales), el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) (8 puntos porcentuales) y la Universidad de las Naciones Unidas (UNU) (9,2 puntos porcentuales). Por el contrario, cuatro entidades registraron disminuciones de 5 puntos porcentuales o más: el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) (6,4 puntos porcentuales), ONU-Mujeres (8,7 puntos porcentuales), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) (9,4 puntos porcentuales) y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) (10,9 puntos porcentuales) (véase el gráfico II).

⁶ ONU-Mujeres (79,3%), la UNESCO (55,8%), el UNICEF (54,9%), la OPS (53,1%), el UNFPA (52,7%), la CIJ (51,7%), el PNUD (51,6%), el ACNUR (51,0%) y el ONUSIDA (50,0%). En 2012, se incluyeron las mismas 32 entidades en la categoría de sedes. En la categoría de lugares de destino en que no hay sedes se incluyeron la CMNUCC y la ESPSNU, además de las 25 entidades que figuraron en el informe de 2012.

⁷ Al 31 de diciembre de 2009, la representación de la mujer en la OMM era del 29,4% y al 31 de diciembre de 2011 había aumentado al 67,4%.

Gráfico II

Porcentaje de mujeres en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, por entidad, al 31 de diciembre de 2013^a



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Un total de 32 entidades presentaron información sobre la representación de la mujer con contratos de un año o más de duración en las sedes. No se dispuso de datos sobre la CMNUCC ni la ESPSNU. Además, 27 entidades presentaron información sobre la representación de la mujer con contratos de un año o más de duración en lugares de destino en que no hay sedes. En la lista no figuran la CIJ, la CAPI, el CIF-OIT, la CPPNU, la OMT ni la UPU.

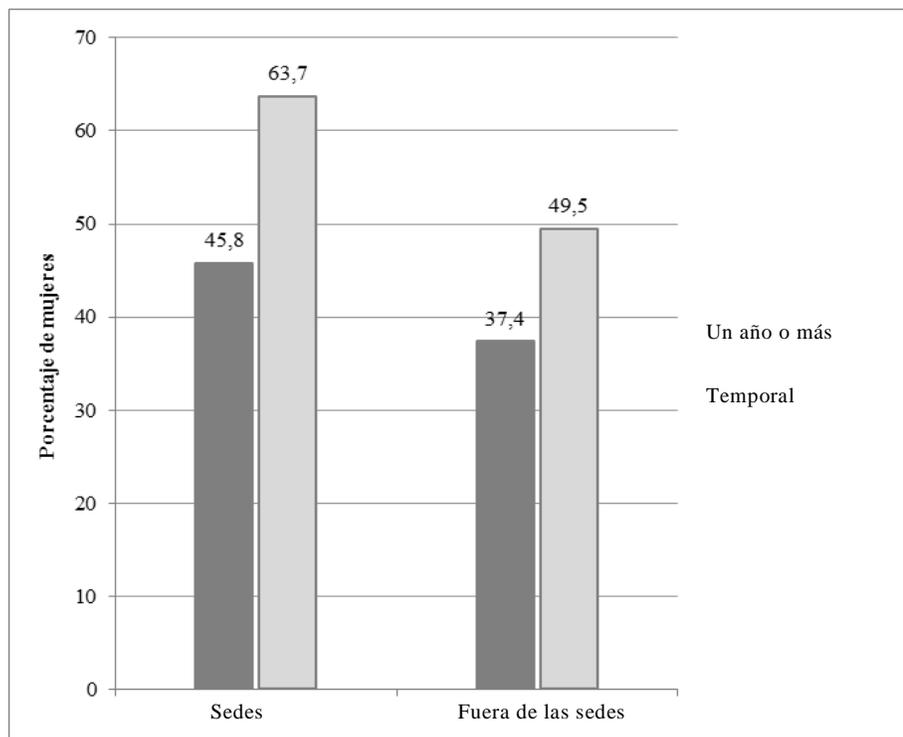
Contratos temporales

14. Como se indicó en los informes correspondientes a períodos anteriores (véanse [A/65/334](#) y [A/67/347](#)), la representación de la mujer con contratos temporales sigue siendo superior a su representación con contratos de un año o más de duración. Durante el período objeto de informe, se observó que ese era el caso tanto en las sedes como fuera de ellas. La diferencia entre los tipos de contrato fue mayor en las sedes, donde la proporción de mujeres con contratos temporales superó a la de mujeres con contratos de plazo fijo o permanentes en 17,9 puntos porcentuales, frente a 12,1 puntos porcentuales de diferencia registrados en los lugares de destino en que no hay sedes (véase el gráfico III).

15. La mayor proporción de mujeres con contratos temporales indica que esos contratos, si bien son menos estables, constituyen un medio viable para que las mujeres entren a formar parte del personal de las Naciones Unidas y, lo que es más importante, pone de manifiesto la existencia de una reserva de candidatas con experiencia. En cambio, el hecho de que los hombres tan solo representen el 36,3% de los contratos temporales en las sedes del sistema de las Naciones Unidas trasluce una cuestión más preocupante: al parecer los hombres tienen un mayor acceso que las mujeres a contratos que permiten una mayor seguridad laboral (contratos de plazo fijo y permanentes).

16. En todos los tipos de contrato (temporales, de plazo fijo de un año o más de duración y permanentes), la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores sigue siendo superior en las sedes que fuera de ellas. A pesar de los avances logrados en las sedes, cabe destacar que el único tipo de contrato en que se ha alcanzado una representación de la mujer de al menos el 50% son los contratos temporales en las sedes. Una vez más, ese desequilibrio persistente entre las sedes y los lugares de destino en que no hay sedes pone de relieve la necesidad de solventar los obstáculos que afectan a la contratación y retención de las mujeres fuera de las sedes, especialmente en lo que respecta a la cultura institucional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y las políticas de facilitación.

Gráfico III
Comparación de la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos temporales y de un año o más de duración, en las sedes o fuera de ellas dentro del sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 2013^a



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Las 14 entidades que figuran a continuación presentaron datos sobre la representación en contratos temporales efectuados en sus sedes: la FAO, el OIEA, el FIDA, la OIT, la OMI, el CIF-OIT, la OPS, ONU-Mujeres, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, el ACNUR, el UNITAR y la OMM. Las 10 entidades que figuran a continuación presentaron datos sobre los contratos temporales efectuados en lugares de destino en que no hay sedes: la FAO, la OIT, la OMI, la OPS, ONU-Mujeres, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, el ACNUR y el OOPS.

3. Representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas, por entidad

17. En comparación con el período correspondiente al informe anterior, la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores (P-1 a las categorías fuera del escalafón), con contratos de un año o más de duración, aumentó en 21⁸ de las 32 entidades, disminuyó en 9⁹ de ellas y permaneció invariable en 2¹⁰. No obstante, en la Corte Internacional de Justicia (CIJ) y ONU-Mujeres, donde la representación de la mujer descendió, se siguió manteniendo una representación del 50% o más. En cinco de las nueve entidades en que se registraron descensos, estos ocurrieron en los tres niveles de análisis: en las categorías P-1 a P-5, D-1 a las categorías fuera del escalafón, y en el total de categorías (P-1 a las categorías fuera del escalafón)¹¹.

18. La representación de la mujer disminuyó en conjunto en las categorías del Cuadro Orgánico (P-1 a P-5) en ocho de las nueve entidades que notificaron descensos a nivel general (P-1 a las categorías fuera del escalafón)¹². Al igual que ocurrió en el análisis general, la CIJ y ONU-Mujeres habían alcanzado una representación de la mujer del 50% o más en las categorías P-1 a P-5 en 2011, y la mantuvieron en 2013 a pesar de las disminuciones. Por el contrario, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el UNITAR, que en 2011 habían logrado una representación general de la mujer del 50% o superior, registraron índices inferiores a la paridad tras experimentar descensos de 2,4, 2,5 y 6,7 puntos porcentuales, respectivamente.

19. En las categorías D-1 a las categorías fuera del escalafón, nueve entidades notificaron un descenso en la representación de la mujer¹³. De esas nueve entidades, solo ONU-Mujeres alcanzó y mantuvo una representación del 50% o más en las categorías D-1 y superiores. La CIJ, que había superado la representación del 50% o más en las categorías P-1 a P-5 y en general, registró el mayor descenso en las categorías D-1 y superiores, en las que la representación disminuyó del 33,3% al 0%. Los principales progresos realizados en las categorías superiores (D-1 a las categorías fuera del escalafón) se registraron en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), donde la representación de la mujer aumentó del 16,7% al 25,4%.

⁸ La FAO, el OIEA, la OACI, la CAPI, el FIDA, la OMI, el CCI, la UIT, la Secretaría de las Naciones Unidas, el ONUSIDA, el PNUD, la ONUDI, la CCPNU, la OMT, la UPU, el PMA, la OMS, la OMPI, la OMM y la UNU.

⁹ La CIJ, el CIF-OIT, ONU-Mujeres, la UNESCO, el UNFPA, el UNICEF, el UNITAR, la UNOPS y el OOPS.

¹⁰ La OIT y el ACNUR.

¹¹ La CIJ, ONU-Mujeres, el UNICEF, la UNOPS y el OOPS.

¹² La CIJ, la UNESCO, ONU-Mujeres, el UNFPA, el UNICEF, la ONUDI, el UNITAR, el UNOPS y el OOPS.

¹³ La OACI, la CIJ, la OIT, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el UNICEF, la ONUDI, la UNOPS y el OOPS.

Cuadro 2

Variación porcentual en la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, por entidad, del 31 de diciembre de 2011 al 31 de diciembre de 2013^a

	2011			2013			Variación porcentual (2011-2013)			Variación porcentual media anual
	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	
ACNUR	43,0	42,3	42,9	42,8	44,3	42,9	(0,2)	2,0	0,0	(0,0)
CAPI	47,1	50,0	47,6	47,4	50,0	47,8	0,3	0,0	0,2	0,1
CCI	35,4	60,0	36,2	38,5	66,7	39,0	3,1	6,7	2,8	1,4
CCPPNU	41,5	12,5	38,9	48,8	12,5	45,6	7,3	0,0	6,7	3,3
CIF-OIT	43,1	0,0	41,3	43,5	0,0	40,9	0,5	0,0	(0,4)	(0,2)
CIJ	62,7	33,3	61,1	54,5	0,0	51,7	(8,2)	(33,3)	(9,4)	(4,7)
CMNUCC				40,8	25,0	40,1				
ESPSNU				26,7	33,3	27,8				
FAO	36,6	15,7	35,2	37,4	16,3	36,1	0,9	0,6	0,9	0,4
FIDA	46,6	24,1	44,5	47,3	31,0	45,7	0,6	6,9	1,2	0,6
OACI	28,7	20,0	27,9	31,5	16,0	30,3	2,8	(4,0)	2,4	1,2
OIEA	24,8	17,0	24,5	28,2	17,6	27,7	3,4	0,6	3,3	1,6
OIT	45,0	43,1	44,8	45,4	39,6	44,8	0,4	(3,5)	0,0	0,0
OMI	48,1	22,2	43,7	48,4	25,0	44,0	0,3	2,8	0,3	0,1
OMM	33,3	28,0	32,4	37,6	30,0	36,6	4,3	2,0	4,2	2,1
OMPI	48,0	16,7	44,2	48,3	25,4	45,4	0,3	8,7	1,2	0,6
OMS	41,8	22,8	39,4	43,1	24,3	40,7	1,3	1,6	1,2	0,6
OMT	46,3	0,0	42,2	53,8	0,0	46,7	7,5	0,0	4,4	2,2
ONUDI	30,6	23,8	29,6	32,2	23,7	30,9	1,5	(0,1)	1,3	0,7
ONU-Mujeres	85,6	81,8	85,3	80,5	75,9	80,1	(5,1)	(6,0)	(5,2)	(2,6)
ONUSIDA	45,6	41,2	45,0	50,3	31,0	47,3	4,7	(10,1)	2,3	1,1
OOPS	46,6	33,3	45,1	41,8	29,2	40,3	(4,9)	(4,2)	(4,8)	(2,4)
OPS	48,5	43,1	47,9	48,4	44,4	48,0	(0,1)	1,3	0,1	0,1
PMA	42,4	26,8	40,9	42,1	31,7	41,1	(0,3)	4,9	0,2	0,1
PNUD	43,2	35,2	42,1	43,0	39,4	42,6	(0,2)	4,3	0,4	0,2
Secretaría de las Naciones Unidas	40,1	27,3	39,2	41,5	28,6	40,5	1,3	1,3	1,3	0,7
UIT	36,5	11,5	34,6	37,8	12,0	36,1	1,3	0,5	1,4	0,7
UNESCO	54,0	30,4	51,4	50,3	36,3	49,0	(3,7)	5,9	(2,4)	(1,2)
UNFPA	52,3	42,9	51,2	48,8	48,1	48,7	(3,5)	5,3	(2,5)	(1,2)

	2011			2013			Variación porcentual (2011-2013)			Variación porcentual media anual
	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	
UNICEF	50,3	40,2	49,8	49,5	39,7	49,1	(0,8)	(0,5)	(0,8)	(0,4)
UNITAR	53,8	60,0	54,4	46,2	60,0	47,7	(7,7)	0,0	(6,7)	(3,3)
UNOPS	30,0	18,8	28,9	29,4	9,3	27,7	(0,6)	(9,4)	(1,1)	(0,6)
UNU	20,8	0,0	15,4	29,1	5,9	23,6	8,3	5,9	8,2	4,1
UPU	26,4	23,1	26,0	28,9	27,3	28,7	2,5	4,2	2,7	1,4
Total	42,0	29,6	40,9	42,7	31,4	41,8	0,7	1,8	0,9	0,4

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas y datos de la JJE (véase CEB/2012/HLCM/16).

^a Los datos de la JJE correspondientes a 2011 no abarcaron la CMNUCC ni la ESPSNU.

4. Coordinadores residentes

20. Desde el período correspondiente al informe anterior, la representación general de la mujer entre los coordinadores residentes aumentó en 2,4 puntos porcentuales, pasando del 37,1% al 39,5%. Los Estados árabes experimentaron el mayor aumento y pasaron a ser la única región en haber alcanzado la paridad cuantitativa entre los géneros y haber compensado de forma drástica la disminución del 15,3% registrada durante el anterior período objeto de informe. En África también aumentó la representación de coordinadoras residentes en 8,5 puntos porcentuales, alcanzando el 44,2%.

Cuadro 3

Distribución por género de los coordinadores residentes por región, al 31 de diciembre de 2011, 2012 y 2013

Región	31 de diciembre de 2011		31 de diciembre de 2012		31 de diciembre de 2013				Variación porcentual de coordi- nadoras residentes (2011-2013)	
	Mujeres	Hombres	Porcen- taje de mujeres	Mujeres	Hombres	Porcen- taje de mujeres	Mujeres	Hombres		
África	15	27	35,7	20	25	44,4	19	24	44,2	8,5
América Latina y el Caribe	10	13	43,5	9	13	40,9	10	14	41,7	(1,8)
Asia y el Pacífico	8	14	36,4	4	14	22,2	4	13	23,5	(12,8)
Estados Árabes	6	11	35,3	9	15	37,5	11	11	50,0	14,7
Europa y Comunidad de Estados Independientes	7	13	35,0	7	12	36,8	5	13	27,8	(7,2)
Total	46	78	37,1	49	79	38,3	49	75	39,5	2,4

Fuente: Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

21. Por el contrario, la región de Asia y el Pacífico registró un notable descenso de 12,8 puntos porcentuales, de forma que las coordinadoras residentes tan solo constituían el 23,5% de todos los coordinadores residentes de la región (4 de 17). Cabe destacar, no obstante, que esos resultados corresponden a cambios significativos en la dotación general de coordinadores residentes en esas dos regiones. En el período objeto de informe, el número de coordinadores residentes en la región de Asia y el Pacífico se redujo en cinco puestos, mientras que en la región de los Estados árabes aumentó en cinco puestos.

5. Funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico

22. Por primera vez, el presente informe incluye un análisis de la representación de la mujer entre los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico. Los datos analizados durante el período objeto de informe muestran que todas las categorías de oficiales nacionales del Cuadro Orgánico se encuentran a no más de 10 puntos porcentuales de alcanzar la paridad entre los géneros. Durante este período, la representación de la mujer aumentó de forma marginal en las categorías superiores de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico (C y D) y disminuyó en las categorías inferiores (A y B), con lo que la representación general de la mujer en la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico permaneció invariable en el 44,4%.

Cuadro 4

Distribución por género de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en el sistema de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2012 y al 31 de diciembre de 2013^a

	2012			2013			Variación porcentual (2012-2013)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
FNCO-A	994	936	48.5	1 038	936	47,4	(1,1)
FNCO-B	2 244	1 708	43.2	2 320	1 749	43,0	(0,2)
FNCO-C	1 499	1 162	43.7	1 530	1 228	44,5	0,9
FNCO-D	211	144	40.6	200	146	42,2	1,6
Total	4 948	3 950	44.4	5 088	4 059	44,4	(0,0)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Sobre la base de los datos presentados por la FAO, el FIDA, la OIT, la OMI, la OPS, la Secretaría de las Naciones Unidas, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, el ACNUR, el UNICEF, la ONUDI, la UNOPS, la UNU, la OMS y la OMM.

6. Personal del Cuadro de Servicios Generales

23. Por primera vez desde el 30 de junio de 2008¹⁴, la representación de la mujer en el Cuadro de Servicios Generales en las sedes disminuyó, aunque marginalmente, pasando del 64,4% al 64%. En cambio, la representación de la mujer siguió siendo insuficiente en los lugares de destino en que no hay sedes (36,7%) en las categorías

¹⁴ Al 30 de junio de 2006, la representación de la mujer en el Cuadro de Servicios Generales era del 60,6%. Al 30 de junio de 2008 era de 59,5%.

del Cuadro de Servicios Generales, donde el número de puestos era el doble pero la proporción de mujeres era la mitad, y se registró una leve disminución de 0,2 puntos porcentuales con respecto al período correspondiente al informe anterior. La mayor representación de la mujer en las categorías del Cuadro de Servicios Generales en las sedes, en comparación con su representación en los lugares de destino en que no hay sedes, concuerda con los resultados obtenidos para el Cuadro Orgánico¹⁵.

Cuadro 5

Distribución por género de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales con contratos de todo tipo en las sedes y fuera de ellas dentro del sistema de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 2012 y al 31 de diciembre de 2013^a

2012						2013						Variación porcentual (2012-2013)	
Sedes			Fuera de las sedes			Sedes			Fuera de las sedes			Sedes	Fuera de las sedes
Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres		
5 102	9 223	64,4	22 387	13 097	36,9	5 071	9 034	64,0	22 319	12 921	36,7	(0,4)	(0,2)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Treinta y cinco entidades aportaron datos sobre la representación en las categorías del Cuadro de Servicios Generales.

7. Tendencias a lo largo del decenio (2003 a 2013) de la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas

24. En general, el sistema de las Naciones Unidas registró un crecimiento poco significativo en la representación de la mujer durante el último decenio (de 2003 a 2013), incrementando del 36,3% en 2003 al 41,8% en 2013. El análisis de las tendencias a lo largo del decenio muestra un crecimiento medio anual de 0,5 puntos porcentuales en la representación de la mujer, de forma que, de seguir así, se podría alcanzar la paridad en el año 2028 (véase el anexo II en el sitio web).

25. El desglose por categorías durante el mismo período muestra un progreso desigual hacia la paridad y, en algunos casos, regresión. Durante el período de diez años, las categorías P-1 y P-2 mantuvieron cada año una representación del 50% o superior. Entre 2003 y 2007 la categoría P-3 se mantuvo invariable con una representación de la mujer del 43% y, posteriormente, entre 2007 y 2013, solo incrementó 2,3 puntos porcentuales hasta alcanzar el 45,3%. Durante el período de 10 años, las categorías P-4 y P-5 experimentaron un crecimiento poco significativo pero estable, con un incremento medio anual de 0,8 y 0,7 puntos porcentuales, respectivamente, y en 2013 alcanzaron una representación de la mujer del 40,5% y 34,2%. La categoría D-1 registró el mayor aumento medio anual, de 1,1 puntos porcentuales, y pasó a ser la única categoría en la que, en promedio, la representación de la mujer aumentó al menos 1 punto porcentual cada año. Cabe destacar que las categorías P-4, P-5 y D-1 fueron las únicas que no registraron regresiones en ningún año del período de 10 años. Si bien se realizó un progreso

¹⁵ La representación de la mujer en las categorías del Cuadro Orgánico era del 45,8% en las sedes y del 37,4% en los lugares de destino en que no hay sedes.

considerable en la categoría D-2 en comparación con el decenio anterior, con un aumento anual de 0,7 puntos porcentuales, la representación de la mujer sigue estando a casi 20 puntos porcentuales de la paridad, con una representación del 30,1% al 31 de diciembre de 2013. Entre el 31 de diciembre de 2007 y el 31 de diciembre de 2010, la representación de la mujer en las categorías fuera del escalafón registró un aumento del 25% al 30,9%. No obstante, el crecimiento disminuyó en los años posteriores y, en 2013, la representación terminó siendo 4,2 puntos porcentuales inferior, es decir, del 26,7%, lo que anuló los progresos logrados en años anteriores.

26. En definitiva, la representación de la mujer sigue estando inversamente relacionada con la categoría, y muestra pautas de crecimiento desiguales. Entre las categorías P-2 (57,9%) y las categorías fuera del escalafón (26,7%), la representación de la mujer disminuye a medida que aumenta la categoría (véase el gráfico I). El crecimiento medio anual para las categorías P-1 a las categorías fuera del escalafón oscila entre 0,7 y 1,1 puntos porcentuales, lo que refleja divergencias entre las categorías y a lo largo del tiempo.

Representación de la mujer por entidad (2003 a 2013)

27. El análisis por entidad de las tendencias a lo largo de 10 años de la representación de la mujer con contratos de un año o más de duración en el sistema de las Naciones Unidas revela que la mayoría de las entidades¹⁶ avanzaron hacia la paridad, a excepción de tres entidades en el conjunto de categorías de P-1 a P-5¹⁷, cuatro entidades en el conjunto de categorías de D-1 a las categorías fuera del escalafón¹⁸ y tres entidades en el conjunto total de categorías¹⁹. Una entidad experimentó descensos en la representación de la mujer en los tres conjuntos²⁰, y terminó el decenio con una representación inferior a la de 2003. Durante el período de diez años, solo siete entidades lograron una tasa de crecimiento media anual superior al 1%²¹.

28. En los niveles agregados P-1 a P-5, cuatro entidades notificaron incrementos de 10 puntos porcentuales o superiores en la representación de la mujer, alcanzando un aumento mínimo de 1 punto porcentual cada año²². Durante el período de 10 años, la CIJ experimentó el mayor aumento (18,4 puntos porcentuales) y registró una representación del 51,7% en 2013, con lo que superó la paridad. El UNFPA, que en 2003 había superado el nivel de paridad al alcanzar una representación de la mujer del 52,9%, experimentó el mayor descenso durante el período de 10 años en las categorías P-1 a P-5, al disminuir al 48,8% en 2013.

29. Dada la menor proporción de personal en las categorías D-1 y superiores, las fluctuaciones en el porcentaje de mujeres son más drásticas, y 15 entidades han registrado aumentos de 10 puntos porcentuales o más²³. Al igual que en los niveles

¹⁶ Veintiocho de las 31 entidades (90,3%) en las categorías P-1 a P-5 y en el conjunto total; y 27 de 31 (87%) en las categorías D-1 a las categorías fuera del escalafón.

¹⁷ El UNFPA, el UNITAR y la UNOPS.

¹⁸ El ONUSIDA, la CCPPNU, la UNOPS y la UNU.

¹⁹ El UNFPA, el UNITAR y la UNOPS.

²⁰ La UNOPS.

²¹ La CIJ, la CAPI, la OMI, el CCI, el OOPS, la OMT y la OMM.

²² La CIJ, la OMI, el OOPS y la OMT.

²³ La OACI, la CAPI, la OIT, la OMI, el CCI, la UIT, el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, el ACNUR, el UNITAR, el OOPS, la UPU, la OMPI y la OMM.

agregados P-1 a P-5, en los niveles agregados D-1 a las categorías fuera del escalafón se registraron descensos en cuatro entidades.

30. Cabe señalar que el aumento general (P-1 a categorías fuera del escalafón) fue menos drástico que los aumentos registrados por separado en las categorías de P-1 a P-5 y de D-1 a las categorías fuera del escalafón, y que solo cinco entidades notificaron un incremento de 10 puntos porcentuales o más (véase el cuadro 6)²⁴.

Cuadro 6

Análisis de las tendencias: variación porcentual entre 2003 y 2013 en la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, por entidad^a

	2003			2013			Variación porcentual (2003-2013)			Variación porcentual media anual
	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	
ACNUR	41,9	22,1	40,7	42,8	44,3	42,9	0,8	22,3	2,2	0,2
CAPI	46,7	16,7	38,1	47,4	50,0	47,8	0,7	33,3	9,7	1,0
CCI	29,6	0,0	28,1	38,5	66,7	39,0	8,8	66,7	10,9	1,1
CCPPNU	39,0	25,0	37,8	48,8	12,5	45,6	9,8	(12,5)	7,8	0,8
CIF-OIT	34,7	0,0	33,3	43,5	0,0	40,9	8,8	0,0	7,6	0,8
CIJ	35,9	0,0	33,3	54,5	0,0	51,7	18,6	0,0	18,4	1,8
CMNUCC				40,8	25,0	40,1				
ESPSNU				26,7	33,3	27,8				
FAO	29,4	12,7	27,1	37,4	16,3	36,1	8,1	3,6	9,0	0,9
FIDA	41,6	26,1	39,7	47,3	31,0	45,7	5,7	4,9	6,0	0,6
OACI	22,6	0,0	21,3	31,5	16,0	30,3	8,9	16,0	9,0	0,9
OIEA	19,0	10,9	18,6	28,2	17,6	27,7	9,2	6,8	9,1	0,9
OIT	40,9	22,8	38,9	45,4	39,6	44,8	4,5	16,8	5,9	0,6
OMI	37,7	14,3	34,1	48,4	25,0	44,0	10,6	10,7	9,9	1,0
OMM	29,8	9,1	25,9	37,6	30,0	36,6	7,8	20,9	10,7	1,1
OMPI	46,4	12,7	41,7	48,3	25,4	45,4	1,9	12,7	3,7	0,4
OMS	35,4	20,6	33,2	43,1	24,3	40,7	7,7	3,8	7,5	0,8
OMT	29,5	0,0	28,6	53,8	0,0	46,7	24,3	0,0	18,1	1,8
ONUDI	26,6	15,0	25,1	32,2	23,7	30,9	5,6	8,7	5,9	0,6
ONU-Mujeres				80,5	75,9	80,1				
ONUSIDA	42,1	31,3	41,1	50,3	31,0	47,3	8,2	(0,2)	6,2	0,6
OOPS	28,9	17,6	27,2	41,8	29,2	40,3	12,9	11,5	13,1	1,3

²⁴ La CIJ, el CCI, el OOPS, la OMT y la OMM.

	2003			2013			Variación porcentual (2003-2013)			Variación porcentual media anual
	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	P-1 a P-5	D-1 a categorías fuera del escalafón	Total	
OPS	42,4	40,7	42,3	48,4	44,4	48,0	6,0	3,7	5,7	0,6
PMA	42,2	25,5	40,6	42,1	31,7	41,1	(0,1)	6,2	0,4	0,0
PNUD	41,9	21,3	38,4	43,0	39,4	42,6	1,1	18,1	4,1	0,4
Secretaría de las Naciones Unidas	37,8	25,7	36,7	41,5	28,6	40,5	3,6	2,9	3,8	0,4
UIT	28,7	0,0	26,8	37,8	12,0	36,1	9,1	12,0	9,3	0,9
UNESCO	46,4	21,0	43,8	50,3	36,3	49,0	3,8	15,3	5,2	0,5
UNFPA	52,9	35,1	50,0	48,8	48,1	48,7	(4,1)	13,1	(1,3)	(0,1)
UNICEF	46,8	31,7	45,5	49,5	39,7	49,1	2,7	8,0	3,5	0,4
UNITAR	50,0	50,0	50,0	46,2	60,0	47,7	(3,8)	10,0	(2,3)	(0,2)
UNOPS	33,2	10,5	30,4	29,4	9,3	27,7	(3,8)	(1,2)	(2,7)	(0,3)
UNU	26,8	6,7	21,4	29,1	5,9	23,6	2,3	(0,8)	2,2	0,2
UPU	23,8	11,1	21,6	28,9	27,3	28,7	5,1	16,2	7,2	0,7
Total	38,0	21,7	36,3	42,7	31,4	41,8	4,7	9,7	5,5	0,5

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas y datos de la JJE (véase [CEB/2004/HLCM/27](#)).

^a ONU-Mujeres no existía en 2003. Los datos de la JJE para 2003 no abarcaron la CMNUCC ni la ESPSNU.

B. Representación general de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas

31. La Secretaría de las Naciones Unidas es la entidad más grande del sistema de las Naciones Unidas y emplea al 33% del total del personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores (P-1 a categorías fuera del escalafón), lo que repercute de forma considerable en las tendencias y la dirección generales del sistema de las Naciones Unidas. Al 31 de diciembre de 2013, las mujeres representaban el 40,5% del personal de la Secretaría en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración, lo que supone un aumento marginal de 1,3 puntos porcentuales respecto del período correspondiente al informe anterior (véase el cuadro 7).

Cuadro 7

Distribución por género de los funcionarios del Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración en todos los lugares de destino de la Secretaría de las Naciones Unidas, al 31 de diciembre de 2003, 2011, 2012 y 2013

Categoría	31 de diciembre de 2003			31 de diciembre de 2011			31 de diciembre de 2012			31 de diciembre de 2013			Variación porcentual (2012-2013)	Variación porcentual (2011-2013)	Variación porcentual media anual (2003-2013)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres												
Fuera del escalafón	62	12	16,2	90	34	27,4	96	31	24,4	104	34	24,6	0,2	(2,8)	0,8
D-2	93	34	26,8	130	42	24,4	119	45	27,4	125	46	26,9	(0,5)	2,5	0,0
D-1	279	104	27,2	350	138	28,3	352	146	29,3	353	153	30,2	0,9	2,0	0,3
Subtotal	434	150	25,7	570	214	27,3	567	222	28,1	582	233	28,6	0,5	1,3	0,3
P-5	738	300	28,9	1 083	474	30,4	1 076	497	31,6	1 097	509	31,7	0,1	1,3	0,3
P-4	1 261	581	31,5	1 959	1 191	37,8	2 033	1 271	38,5	2 021	1 301	39,2	0,7	1,4	0,8
P-3	1 126	802	41,6	1 986	1 452	42,2	2 041	1 551	43,2	2 058	1 577	43,4	0,2	1,1	0,2
P-2	419	438	51,1	578	636	52,4	548	599	52,2	492	622	55,8	3,6	3,4	0,5
P-1	18	48	72,7	5	10	66,7	2	14	87,5	4	11	73,3	(14,2)	6,7	0,1
Subtotal	3 562	2 169	37,8	5 611	3 763	40,1	5 700	3 932	40,8	5 672	4 020	41,5	0,7	1,3	0,4
Total	3 996	2 319	36,7	6 181	3 977	39,2	6 267	4 154	39,9	6 254	4 253	40,5	0,6	1,3	0,4

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas y datos de la JJE (véanse [CEB/2004/HLCM/27](#) y [CEB/2012/HLCM/16](#)).

1. Representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, por categoría

32. En el período de dos años objeto de informe, las categorías P-2 a D-1 lograron su máxima representación de la mujer hasta la fecha en la Secretaría: P-2 (55,8%), P-3 (43,4%), P-4 (39,2%), P-5 (31,7%) y D-1 (30,2%) (véase el cuadro 7). Las categorías D-1 y D-2 experimentaron un alentador aumento de 3 y 2 puntos porcentuales, respectivamente. No obstante, la representación en las categorías fuera del escalafón registró un descenso de 2,8 puntos porcentuales y disminuyó al 24,6%. En comparación con el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, la Secretaría presenta una representación de la mujer más baja en todas las categorías (excepto en la de P-1).

2. Representación de la mujer en el Cuadro de Servicios Generales en la Secretaría de las Naciones Unidas

33. Al 31 de diciembre de 2013, la representación de la mujer en el Cuadro de Servicios Generales en la Secretaría era de un 55,7% en las sedes y de un 23,6% en los lugares de destino en que no hay sedes. La marcada diferencia entre la proporción de mujeres en el Cuadro de Servicios Generales en las sedes y fuera de ellas es similar a la diferencia existente a nivel del Cuadro Orgánico y las categorías superiores, tanto en la Secretaría como en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

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

34. Las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones sobre el terreno siempre han tenido dificultades para contratar y atraer a mujeres²⁵, pero se ha avanzado mucho a este respecto mediante iniciativas específicas destinadas a ese colectivo insuficientemente representado.

35. Entre el 15 de enero de 2012 y el 15 de enero de 2014, se realizaron importantes progresos en las categorías superiores (véase el cuadro 8). La cifra de mujeres en la categoría de Representante Especial Adjunto del Secretario General aumentó de dos a cinco (es decir, del 13,3% al 35,7%) y el número de mujeres con contratos sobre la base de los servicios efectivos pasó de dos a cuatro (del 20,0% al 30,8%). Por el contrario, el número de mujeres en la categoría de Representante Especial del Secretario General se redujo de siete a cuatro (del 29,2% al 25%). No obstante, el número total de mujeres en las categorías superiores de las operaciones de mantenimiento de la paz aumentó de 11 a 13 (del 20,4% al 30,2%).

36. A pesar de ello, las categorías de Representante Especial y Representante Especial Adjunto del Secretario General y las que conllevan contratos sobre la base de los servicios efectivos constituyen una pequeña parte del total de puestos de las categorías superiores en ambos departamentos. En cifras agregadas, las mujeres en las categorías de Secretario General Adjunto, Subsecretario General y D-1 han registrado descensos de 4,3, 12,3 y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente, desde el 31 de diciembre de 2011. En cambio, durante el mismo período las funcionarias de las categorías D-2 y P-5 aumentaron en 8,3 y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente (véase el anexo XI en el sitio web).

²⁵ Entre 1957 y 1989, solo 20 mujeres prestaron servicios en los cuerpos uniformados de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Cuadro 8
Distribución por género de las categorías superiores del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz: Representante Especial del Secretario General, Representante Especial Adjunto del Secretario General y los contratos sobre la base de los servicios efectivos, al 15 de enero de 2012 y al 15 de enero de 2014^a

	2012			2014			Variación porcentual (2012-2014)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
Representante Especial del Secretario General	17	7	29,2	12	4	25,0	(4,2)
Representante Especial Adjunto del Secretario General	13	2	13,3	9	5	35,7	22,4
Contratos sobre la base de los servicios efectivos	8	2	20,0	9	4	30,8	10,8
Total	38	11	22,4	30	13	30,2	7,8

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

^a Un varón con un contrato sobre la base de los servicios efectivos también ostentó el cargo de Representante Personal del Secretario General, tanto en 2012 como en 2014.

37. En septiembre de 2013, había 3.557 mujeres entre el personal uniformado de todas las categorías desplegado en las operaciones de mantenimiento de la paz. En enero de 2014, las mujeres constituían el 29% de los 6.800 civiles internacionales que trabajaban en operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales. En julio de 2014, de los 4.138 agentes de policía, 692 eran mujeres (16,7%). La Red Internacional de Mujeres Policías del Personal de Paz de las Naciones Unidas aspira a alcanzar el 20% para finales de 2014, mediante programas de mentores y de promoción.

38. En diciembre de 2013, el Secretario General estableció prioridades relativas al mantenimiento de la paz para los 18 meses posteriores, como “medidas para encontrar candidatos cualificados que cumplieran los requisitos para su inclusión en las listas”, y pidió un “esfuerzo concertado por mejorar el equilibrio de género” y una “mejora de la información institucional sobre recursos humanos”, incluida la elaboración de informes periódicos sobre el equilibrio de género (A/68/637 y Corr.1, párr. 7).

39. Para comprender mejor los constantes obstáculos que deben afrontar las misiones sobre el terreno para atraer y retener a funcionarias, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el Departamento de Asuntos Políticos han emprendido una iniciativa conjunta para la eliminación de las diferencias entre los géneros en las operaciones de paz. Uno de los principales problemas es que los lugares de destino no aptos para familias constituyen el 90% de las misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, y no facilitan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez es un factor clave para

atraer, retener y promover el ascenso de las funcionarias. Eso pone de relieve la necesidad de revisar las políticas que faciliten la movilidad y las reasignaciones dentro de límites de tiempo establecidos, así como una mayor seguridad en el empleo. Además de esa iniciativa, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno realiza encuestas entre las mujeres que dejan de prestar servicios en la organización, a fin de comprender mejor los obstáculos para retener a funcionarias calificadas y experimentadas.

4. Tendencias durante un período de 10 años en la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas (2003 a 2013)

40. La representación general de la mujer en la Secretaría aumentó del 36,7% en 2003 al 40,5% en 2013 (véase el cuadro 7). La representación de la mujer se incrementó considerablemente en las categorías fuera del escalafón y la categoría P-4; en las primeras pasó del 16,2% en 2003 al 24,6% en 2013 (un aumento de 8,4 puntos porcentuales), mientras que en la categoría P-4 pasó del 31,5% en 2003 al 39,2% en 2013 (un aumento de 7,6 puntos porcentuales). Por el contrario, en las categorías D-2 y P-1 se registraron los menores avances durante los últimos 10 años, pues en ellas la representación aumentó 0,1 y 0,6 puntos porcentuales, respectivamente, entre 2003 y 2013. No obstante, al contrario que en la categoría D-2, donde la representación era del 26,8% en 2003, en la categoría P-1 se había superado la paridad (72,7% en 2003). Las categorías P-2, P-3, P-5 y D-1 registraron progresos durante el último decenio, a pesar de que los incrementos totales fueron inferiores a 5 puntos porcentuales.

41. El análisis de las tendencias durante 10 años muestra que cinco de las ocho categorías registraron aumentos medios anuales de 0,3 puntos porcentuales o menos²⁶, lo que resulta insuficiente para lograr un progreso sostenido hacia la paridad de género. El porcentaje de mujeres en la categoría D-2 era del 26,8% en 2003 y del 26,9% en 2013. En cambio, en las categorías fuera del escalafón y la categoría P-4 se registraron los mayores incrementos medios anuales (de 0,8 puntos porcentuales en cada categoría).

42. El análisis de las tendencias decenales durante 10 años muestra que el aumento medio anual de la representación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas, cifrado en 0,4 puntos porcentuales, siguió siendo ligeramente inferior al registrado en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto (0,5 puntos porcentuales). De continuar a ese ritmo, la Secretaría alcanzaría la paridad en 2038, un decenio después que el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

C. Nombramientos, ascensos y separaciones del servicio en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas

43. En el presente apartado se proporciona un análisis, desglosado por sexo, de los cambios en la plantilla (nombramientos, ascensos profesionales y separaciones del

²⁶ P-1 (incremento medio anual de 0,1 puntos porcentuales), P-3 (0,2 puntos porcentuales al año), P-5 (0,3 puntos porcentuales al año), D-1 (0,3 puntos porcentuales al año) y D-2 (0 puntos porcentuales al año).

servicio) con respecto a todos los tipos de contrato (continuo/permanente, de plazo fijo y temporal). El progreso hacia la paridad de género depende del incremento de la cantidad de mujeres (nombramientos), la creación de oportunidades para su desarrollo profesional (ascensos) y la retención de las funcionarias (reducción de las separaciones voluntarias). El análisis de los avances relativos a los cambios en la plantilla, o de la falta de ellos, permite destacar las categorías y las esferas específicas que requieren mejoras, para poder abordarlas posteriormente.

1. Nombramientos

44. En el período sobre el que se informa, 34 entidades proporcionaron datos sobre nuevos nombramientos de mujeres con contratos de todo tipo (continuo/permanente, de plazo fijo y temporal)²⁷. Como figura en el cuadro 10, de un total de 13.220 nombramientos (incluidos todos los tipos de contratos y lugares de destino, de P-1 a las categorías fuera del escalafón), el sistema de las Naciones Unidas nombró a 5.652 mujeres (42,8%), lo que supuso un descenso de 3,3 puntos porcentuales con respecto al 46,1% registrado durante el período correspondiente al informe anterior.

Nombramientos de mujeres en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores, por categoría

45. Durante el período objeto de informe no se registraron cambios en el porcentaje de nombramientos de mujeres en relación con el conjunto de nombramientos en todas las categorías del sistema de las Naciones Unidas, con contratos de un año o más de duración. Al igual que en el período correspondiente al informe anterior, las mujeres representaron el 41,2% de todos los nombramientos en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores. Sin embargo, la proporción de mujeres nombradas varió de una categoría a otra. En las categorías P-1 a P-3 se nombró a una proporción menor de mujeres que en el período correspondiente al informe anterior, lo cual resulta preocupante en el caso de la categoría P-3 pues fue la única de las tres categorías donde la representación de la mujer en los nombramientos no alcanzó el 50%. En cambio, en comparación con el período anterior, se nombró a una proporción mayor de mujeres en las categorías P-4 a D-2 en el sistema de las Naciones Unidas. Esos incrementos oscilaron entre 6,8 puntos porcentuales en la categoría D-1 y 1,8 puntos porcentuales en la categoría D-2. Las categorías P-4 y P-5 también experimentaron un considerable aumento de 3,8 y 3,9 puntos porcentuales, respectivamente (véase el cuadro 9).

46. Existe una necesidad urgente de reforzar las medidas destinadas a aumentar la cantidad de nombramientos de mujeres en los niveles superiores de adopción de decisiones, con miras a dar alcance a la proporción relativamente mayor de mujeres nombradas en las categorías inferiores del Cuadro Orgánico.

²⁷ No se dispone de información sobre el CICE.

Cuadro 9

Variación porcentual en los nombramientos de mujeres en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, entre el período objeto de informe (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013) y el período correspondiente al informe anterior (1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011)^a

Período objeto de informe	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	Categorías fuera del escalafón	
								Todas las categorías	
1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013	59,8	56,8	42,9	39,4	33,9	35,6	30,3	25,0	42,1
1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011	64,1	58,0	45,0	35,6	30,0	28,8	28,5	30,8	42,1
Variación porcentual	(4,3)	(1,2)	(2,1)	3,8	3,9	6,8	1,8	(5,8)	0,0

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a En los análisis de los nombramientos figuran 34 de las 35 entidades. Todas las incorporaciones producidas durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014 se contabilizaron como nombramientos sobre la base de la información proporcionada por la JJE en el campo de datos titulado "entrada en funciones en la categoría actual". El CICE no presentó la información sobre la representación correspondiente a 2012 y 2013, necesaria para calcular los nombramientos.

Nombramientos por lugar de destino: en las sedes y fuera de ellas

47. El análisis de los nombramientos de mujeres agregados para el conjunto del sistema de las Naciones Unidas en función del lugar de destino (en las sedes o fuera de ellas) demuestra que, al igual que en años anteriores, en las sedes se ha nombrado a una proporción mayor de mujeres que en los lugares de destino en que no hay sedes, lo cual pone de manifiesto la importancia de redoblar los esfuerzos que fomenten el nombramiento de mujeres en los lugares de destino en que no hay sedes. Como se observó en los períodos correspondientes a los dos informes anteriores, la paridad en los nombramientos se alcanzó o superó en las sedes solo en las categorías P-3 e inferiores, y en los lugares de destino donde no hay sedes se alcanzó en las categorías P-2 e inferiores.

Cuadro 10

Porcentaje de los nombramientos de mujeres en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de todo tipo y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013

	En las sedes			Fuera de las sedes			En las sedes y fuera de las sedes		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Categorías fuera del escalafón	48	21	30,4	34	6	15,0	82	27	24,8
D-2	75	49	39,5	70	17	19,5	145	66	31,3
D-1	155	109	41,3	238	105	30,6	393	214	35,3
Subtotal	278	179	39,2	342	128	27,2	620	307	33,1

	<i>En las sedes</i>			<i>Fuera de las sedes</i>			<i>En las sedes y fuera de las sedes</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
P-5	498	283	36,2	759	355	31,9	1 257	638	33,7
P-4	831	621	42,8	1 380	833	37,6	2 211	1 454	39,7
P-3	762	862	53,1	1 771	1 069	37,6	2 533	1 931	43,3
P-2	392	609	60,8	494	596	54,7	886	1 205	57,6
P-1	40	92	69,7	21	25	54,3	61	117	65,7
Subtotal	2 523	2 467	49,4	4 425	2 878	39,4	6 948	5 345	43,5
Total	2 801	2 646	48,6	4 767	3 006	38,7	7 568	5 652	42,8

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

Nombramientos por entidad

48. Como se observa en el gráfico IV, en lo que respecta a los nombramientos en las categorías de P-1 a las categorías fuera del escalafón durante el período objeto de informe, 21 de las 34 entidades (61,8%) bien alcanzaron la paridad (7 entidades) o bien estaban a 10 puntos porcentuales o menos de conseguirlo (14 entidades). Esto constituye un descenso poco significativo con respecto al período correspondiente al informe anterior, en el que 11 entidades alcanzaron o superaron la paridad y otras 11 entidades registraron un porcentaje de nombramientos entre la franja de 40% a 49%. El ONUSIDA y la Organización Mundial del Turismo (OMT) se caracterizaron por ser las dos únicas entidades que mantuvieron la paridad en todo el conjunto de nombramientos (de P-1 a las categorías fuera del escalafón) desde el período correspondiente al informe anterior. No obstante, cabe destacar que durante el período objeto de informe cinco entidades registraron aumentos de 10 puntos porcentuales o más en la proporción total de nombramientos de mujeres: la OMM (23 puntos porcentuales), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) (17,6 puntos porcentuales), la UNU (13,3 puntos porcentuales), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (12,9 puntos porcentuales) y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) (10,5 puntos porcentuales).

49. Desde el período correspondiente al informe anterior, 17 entidades registraron descensos en la proporción total de mujeres nombradas, tres de las cuales experimentaron reducciones notables de un 20 puntos porcentuales o más: la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (38,1 puntos porcentuales), la CIJ (33,1 puntos porcentuales) y el UNITAR (22,5 puntos porcentuales).

50. En el gráfico IV, que se centra únicamente en los niveles superiores de toma de decisiones (de P-5 a las categorías fuera del escalafón), se puede observar que en el 50% de las entidades (17 de 34) las mujeres constituyeron menos del 30% del total de nombramientos. Además, durante el período objeto de informe, la proporción de mujeres nombradas en los niveles superiores de adopción de decisiones disminuyó más de 20 puntos porcentuales en cinco entidades: la CIJ (100 puntos porcentuales), el UNITAR (87,5 puntos porcentuales), el Centro de Comercio Internacional (CCI) (50 puntos porcentuales), el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT) (25 puntos porcentuales) y el ONUSIDA (22,3

puntos porcentuales). Estos descensos drásticos obedecen a la pequeña cantidad de nombramientos totales que realizaron las correspondientes entidades. Otras ocho entidades registraron disminuciones, que oscilaron entre 1,9 y 13,7 puntos porcentuales, en la cantidad de mujeres nombradas en los niveles superiores de adopción de decisiones en comparación con el período correspondiente al informe anterior. Durante el período objeto de informe, solo seis entidades alcanzaron la paridad en los nombramientos en las categorías P-5 y las categorías fuera del escalafón²⁸.

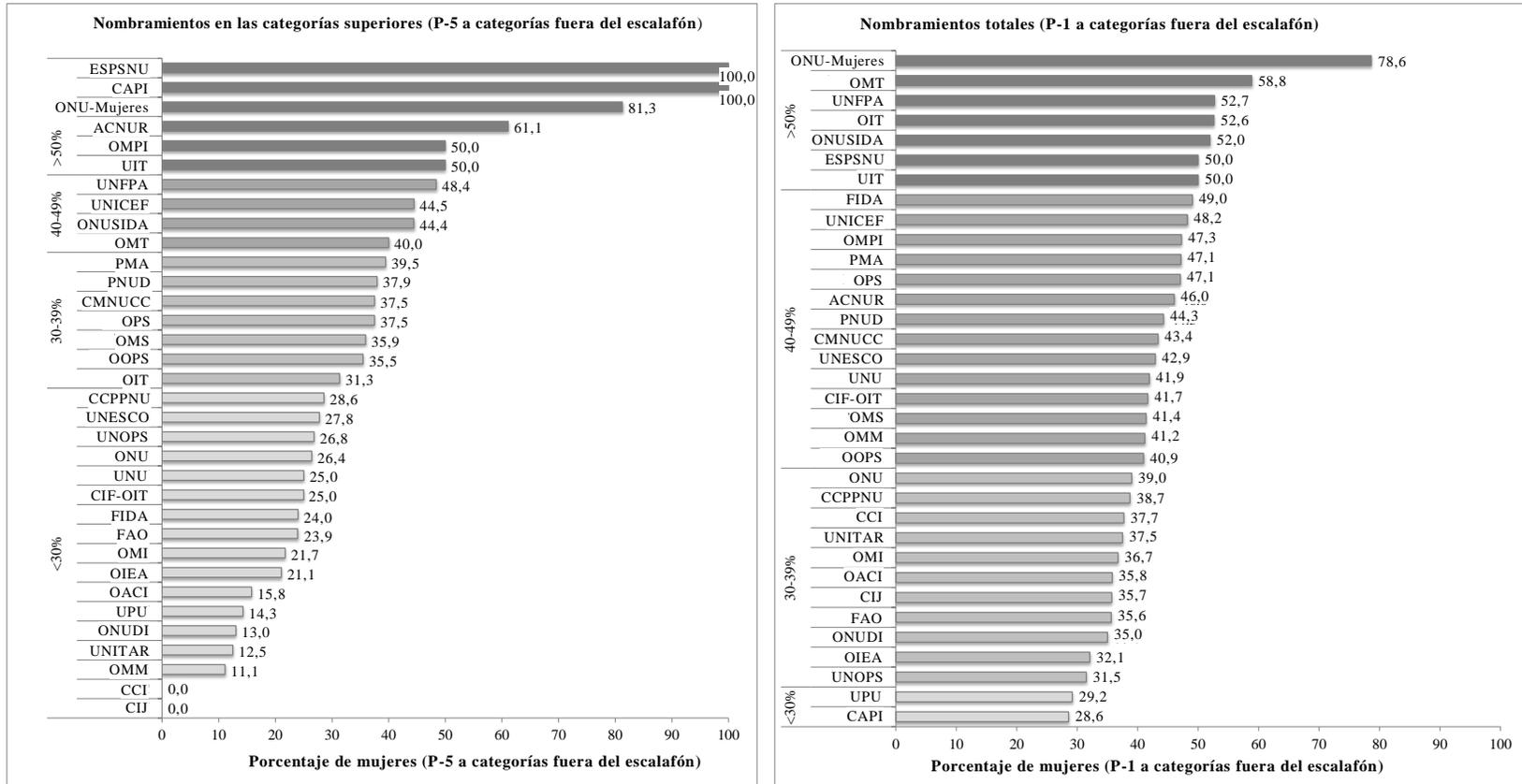
51. El logro de la paridad en los nombramientos en las categorías superiores parece estar relacionado con la paridad en el conjunto total de nombramientos. Entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, 9 de las 10 entidades en las que las mujeres constituyeron al menos el 40% de los nombramientos en las categorías P-5 y superiores también registraron una representación de la mujer de al menos el 40% en el conjunto total de nombramientos (de P-1 a las categorías fuera del escalafón)²⁹. Ese dato significativo resalta la importancia de que las mujeres estén representadas en los procesos de adopción de decisiones y tengan acceso a posiciones de poder no solo para asegurar su plena participación, sino también en aras de mayores cambios sistémicos.

²⁸ La CAPI, la UIT, el ACNUR, la ESPSNU, ONU-Mujeres y la OMPI.

²⁹ La UIT, el ONUSIDA, el PNUD, el ACNUR, el UNICEF, la ONUDI, la UNU, la OMT y la OMPI.

Gráfico IV

Nombramientos de mujeres en las categorías de P-1 a las categorías fuera del escalafón y de P-5 a las categorías fuera del escalafón con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

2. Ascensos

52. A fin de evaluar el desarrollo profesional de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas durante el período objeto de informe, se analizó la información proporcionada por 34 entidades³⁰. A los efectos del presente informe, al igual que en los anteriores, el término “ascensos” hace referencia a la progresión profesional de los funcionarios de las Naciones Unidas desde un nivel profesional inferior a uno superior. Sin embargo, se reconoce que, técnicamente, con el nuevo sistema de selección de personal los funcionarios ya no “ascienden”; sino que cada asignación a un puesto nuevo constituye un “nombramiento”. En consecuencia, las oficinas de recursos humanos ya no supervisan el desarrollo profesional, sino que se centran únicamente en nombramientos, ya sean consecuencia de un “ascenso” o de una contratación externa.

Ascensos por categoría

53. Un análisis por categoría de todas las entidades muestra una relación inversa entre la cantidad de ascensos de mujeres y la categoría del puesto; conforme aumenta la categoría del puesto, desciende la proporción de ascensos de mujeres, a excepción de la categoría D-1, donde la proporción de ascensos de mujeres es ligeramente superior a la de la categoría P-5. Esa relación inversamente proporcional significó que para las mujeres fuera 1,7 veces más probable recibir un ascenso en la categoría P-2 que en la categoría D-2 (véase el cuadro 11).

Cuadro 11

Distribución por género de los ascensos en las categorías de P-1 a D-2 con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011, y del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013^a

Categoría	1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011			1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013			Variación en puntos porcentuales (2011-2013)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
D-2	82	28	25,5	86	40	31,7	6,3
D-1	262	113	30,1	271	153	36,1	6,0
Subtotal	344	141	29,1	357	193	35,1	6,0
P-5	592	294	33,2	871	462	34,7	1,5
P-4	662	565	46,0	1 371	934	40,5	(5,5)
P-3	323	379	54,0	1 519	1 154	43,2	(10,8)
P-2	82	116	58,6	412	473	53,4	(5,1)

³⁰ Los ascensos se calcularon contabilizando el número de funcionarios que accedieron a su puesto actual durante el período objeto de informe (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013) y omitiendo los resultados en que la fecha de incorporación a la organización tuvo lugar durante dicho período.

Categoría	1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011			1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013			Variación en puntos porcentuales (2011-2013)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
P-1				5	12	70,6	
Subtotal	1 659	1 354	44,9	4 178	3 035	42,1	(2,9)
Total	2 003	1 495	42,7	4 535	3 228	41,6	(1,2)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Las diferencias sustanciales registradas en el número total de ascensos entre los períodos objeto de informe se debieron a un cambio en la recopilación de información. Los informes anteriores se basaron en la información presentada por las propias entidades en relación con los ascensos. Durante el período objeto de informe, se logró un panorama más preciso de los ascensos producidos gracias al uso de información validada por la JJE con números de índice. En el análisis del período objeto de informe se incluyó la categoría P-1, pues el informe redefine los ascensos para incluir las incorporaciones a la categoría P-1 de los funcionarios provenientes del Cuadro de Servicios Generales o de otras categorías. Por el contrario, en el apartado relativo a los ascensos no se incluyen las categorías fuera del escalafón pues estas se encuentran bajo la autoridad directa del Secretario General.

54. Al igual que ocurrió en años anteriores, durante el período objeto de informe la paridad de género en los ascensos solo se alcanzó o superó en las categorías inferiores. En concreto, la representación equitativa de la mujer en los ascensos solo se alcanzó o superó en las categorías P-1 y P-2 (70,6% y 53,4%, respectivamente). Cabe destacar que todos los niveles superiores de adopción de decisiones (de P-5 a D-2) registraron progresos significativos en los ascensos³¹. Si bien las tres categorías se mantienen a por lo menos 14 puntos porcentuales de alcanzar la paridad de género en los ascensos, los avances notables realizados, como los aumentos de 6 puntos porcentuales en la categoría D-1 y 6,3 puntos porcentuales en la categoría D-2, han reducido de forma considerable la brecha respecto a la paridad.

55. A pesar de que la mujer sigue estando insuficientemente representada en las categorías superiores, los progresos realizados ponen en evidencia la necesidad de ejecutar estrategias integrales que no solo aumenten la contratación sino que también fomenten el desarrollo profesional de la mujer en los puestos de las categorías superiores. Para ello, entre los posibles mecanismos figuran la aplicación sistemática de medidas especiales de carácter temporal, el desarrollo de programas de mentores y de promoción, la capacitación para el liderazgo de las funcionarias de categorías de grado medio y la creación de entornos laborales facilitadores que propicien la retención de las funcionarias (véase la secc. III).

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

56. El análisis de los ascensos por lugar de destino (véase el gráfico V) muestra que, en lo referente a los ascensos, durante el período que se examina el porcentaje de mujeres ascendidas fue mayor en las sedes (49,3% del total de ascensos) que en los lugares de destino en que no hay sedes (36,8%).

³¹ Pese a que el sistema de recopilación de datos sobre los ascensos utilizado en el presente informe difiere de los usados anteriormente, y aunque ha permitido registrar una mayor cantidad de progresos, continúa siendo pertinente comparar los resultados de las categorías superiores de adopción de decisiones con los obtenidos en el período correspondiente al informe anterior, en vista de las cifras comparables.

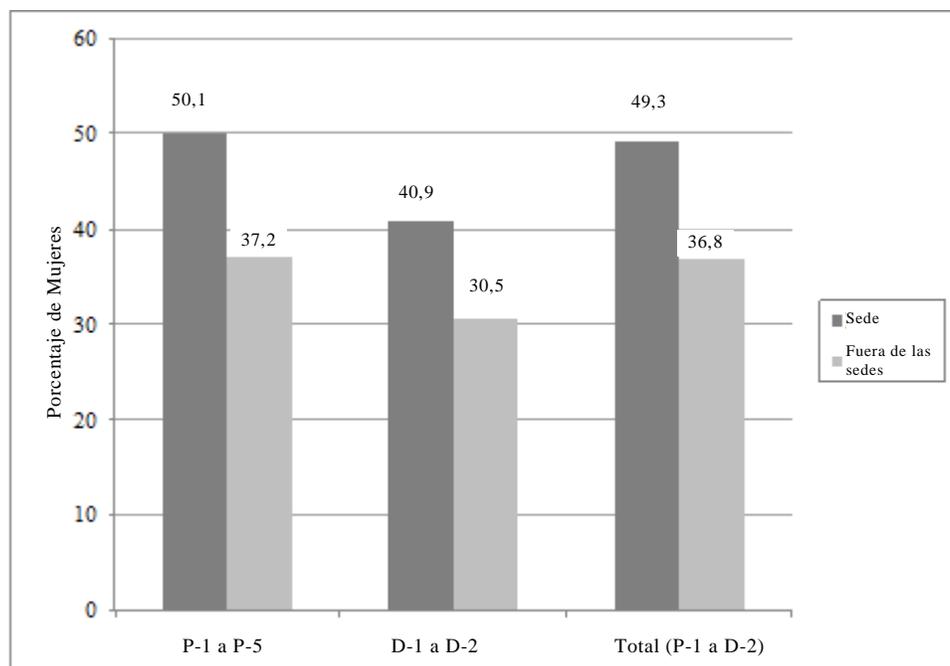
57. En las sedes no hubo casi variaciones en la proporción de ascensos de mujeres entre las categorías P-1 y P-5, y se mantuvo la paridad alcanzada durante el período correspondiente al informe anterior con una representación del 50,1%³².

58. Los ascensos de mujeres en los niveles superiores (D-1 y D-2) producidos en las sedes aumentaron 13 puntos porcentuales, lo que colocó a esos lugares de destino a 9,1 puntos porcentuales de alcanzar la paridad. En comparación con el período correspondiente al informe anterior, durante el período objeto de informe la proporción de ascensos de mujeres en las sedes, a nivel de las categorías D-1 y D-2, aumentó del 27,9% al 40,9%. Eso representa un cambio sustancial con respecto a los dos períodos anteriores, en que los ascensos en las categorías D-1 y D-2 habían sido más numerosos en los lugares de destino en que no hay sedes que en las sedes.

59. Los ascensos de mujeres en los lugares de destino en que no hay sedes y en todas las categorías prácticamente no varió desde el período correspondiente al informe anterior. En los lugares de destino en que no hay sedes, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, las mujeres conformaron el 38,2% de los ascensos producidos entre las categorías P-2 y P-5, el 30,5% de los ascensos de la categoría D-1 a la D-2 y el 37,1% del conjunto de ascensos (P-2 a D-2).

Gráfico V

Comparación del porcentaje de ascensos de mujeres en las categorías de P-1 a P-5 y de D-1 a D-2 con contratos de un año o más de duración, en las sedes y fuera de ellas dentro del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

³² Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, las mujeres constituyeron el 50,2% de los ascensos en las categorías de P-2 a P-5 en las sedes.

Ascensos por entidad

60. El gráfico VI muestra la proporción de mujeres que recibieron un ascenso en el conjunto de categorías (P-2 a D-2) y en las categorías superiores (P-5 a D-2), por entidad, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013. De las 34 entidades incluidas, 10 alcanzaron o superaron la equidad de género en los ascensos totales producidos en las categorías de P-2 a D-2. En comparación con el período correspondiente al informe anterior, dos entidades menos alcanzaron o superaron la paridad en los ascensos (12 de 30). Tres entidades informaron de que los ascensos de mujeres correspondían a menos del 30% de todos los ascensos, al igual que ocurrió durante el anterior período objeto de informe. Dos de las tres entidades que habían registrado menos de un 30% de ascensos de mujeres durante el período correspondiente al anterior informe, la ONUDI y la Unión Postal Universal (UPU), permanecieron en esa categoría durante el período sobre el que se informa.

61. Los ascensos agregados de mujeres en los niveles superiores de adopción de decisiones (P-5 a D-2) registraron avances más alentadores. En esas categorías, las mujeres representaron al menos el 50% de los ascensos en siete entidades, lo que supuso una entidad más con respecto al anterior período objeto de informe. Curiosamente, ninguna de las seis entidades que habían alcanzado la paridad en los ascensos de los niveles superiores durante el período correspondiente al informe anterior logró mantener la paridad durante el presente período. Es más, cuatro de esas seis entidades (el FIDA, el CIF-OIT, el UNITAR y la OMM) registraron notables descensos en la proporción de ascensos de mujeres en las categorías superiores, que en todas ellas se redujo a menos del 30%³³. Además, en dos de esas entidades (el CIF-OIT y el UNITAR) los hombres representaron el 100% del total de ascensos realizados entre las categorías P-5 y D-2. Si bien resulta desesperanzador que las entidades que habían logrado la paridad no mantuvieran los progresos conseguidos durante el período anterior, este retroceso se vio compensado favorablemente por siete nuevas entidades que lograron la paridad de género en los ascensos durante el período objeto de informe (la CAPI, la UIT, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el ACNUR, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPNU), ONU-Mujeres y la OMPI).

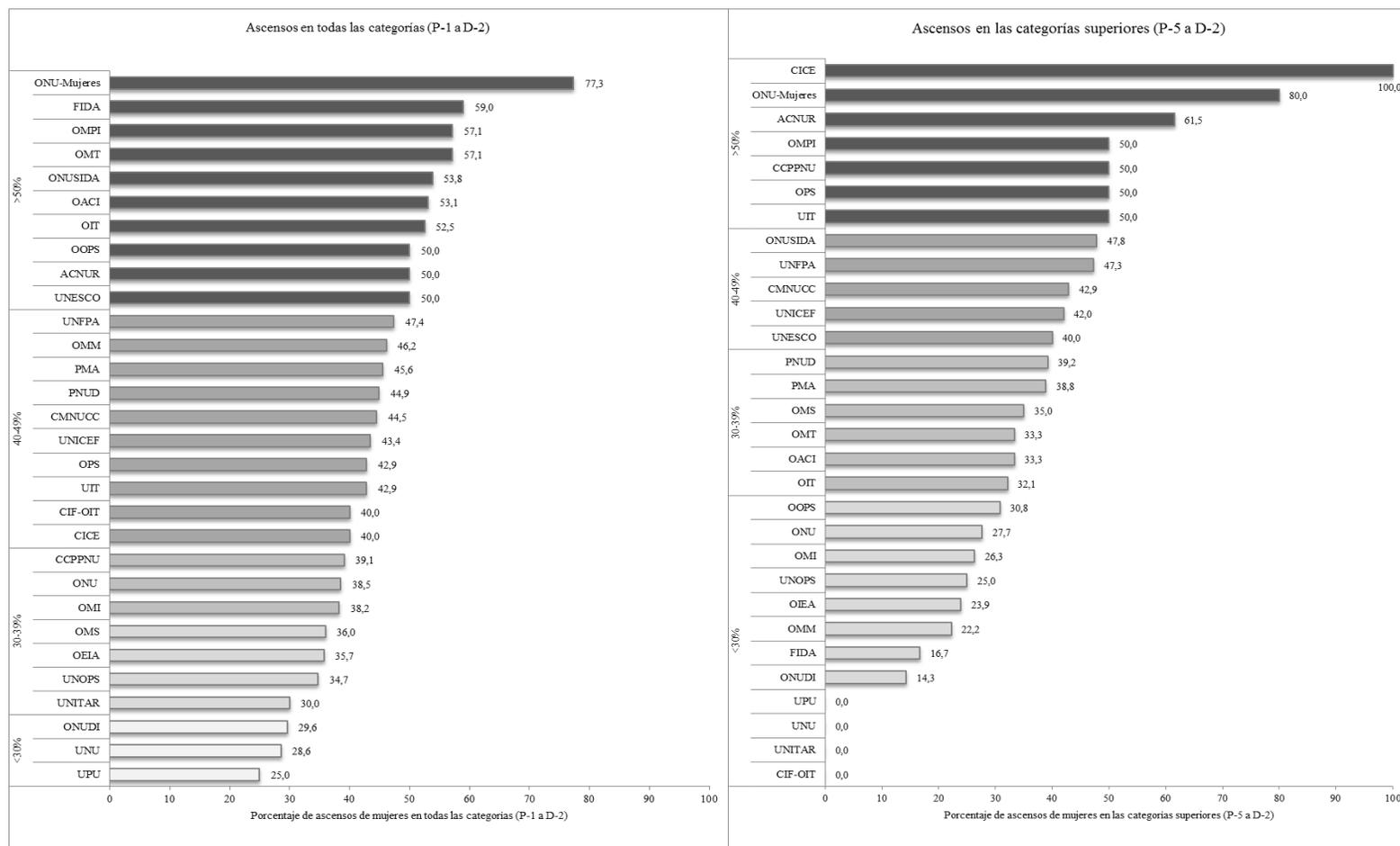
62. Desde el 1 de enero de 2008, solo dos entidades (el FIDA y la OMPI) han logrado sistemáticamente la paridad en los ascensos en las categorías agregadas de P-2 a D-2³⁴. Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, la proporción de ascensos de mujeres fue del 55,5% en el FIDA y del 51,2% en la OMPI. Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, la proporción de ascensos de mujeres en el FIDA fue del 52,4% y del 56,1% en la OMPI (véanse A/65/334 y A/67/347).

³³ La proporción de ascensos de mujeres en el ONUSIDA y el UNFPA disminuyó, pero se mantuvo en la franja comprendida entre el 40% y el 49%.

³⁴ La primera vez que se presentó información sobre los ascensos por categoría fue en el informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2010 (A/65/334).

Gráfico VI

Porcentaje de ascensos de mujeres en todas las categorías (de P-1 a D-2) y en las categorías superiores (de P-5 a D-2) con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, por entidad, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013^a



Fuente: Entidad de las Naciones Unidas.

^a El análisis de los ascensos abarca 30 entidades. No se dispuso de los datos de la FAO, la CIJ, el CCI, el CICE y la ESPSNU.

3. Separaciones del servicio

63. Treinta y dos entidades facilitaron información sobre las separaciones del servicio de personal del Cuadro Orgánico y las categorías superiores producidas entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013³⁵. Durante dicho período, se separaron del servicio un total de 5.744 funcionarios del sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más de duración en todos los lugares de destino³⁶. De esas separaciones, el 43,3% correspondió a mujeres (2.490 funcionarias). En igualdad de condiciones, el porcentaje de mujeres que dejen el sistema de las Naciones Unidas debería ser proporcional a su representación entre el personal. No obstante, durante el período objeto de informe, la tasa de separación de mujeres con contratos de un año o más de duración (43,3%) fue 1,5 puntos porcentuales más alta que su representación general (41,8%) (véase el cuadro 12).

64. La mayoría de las separaciones se deben a dos razones y, por tanto, esos motivos merecen un análisis desglosado por género: la expiración de los nombramientos y las dimisiones. Al igual que en informes anteriores, la expiración de los nombramientos fue la razón más frecuente para la separación del servicio; entre las mujeres constituyó el motivo de la separación en el 45,9% de los casos y, entre los hombres, en el 43,1%. Las dimisiones fueron la segunda razón más habitual y representaron el 24,5% de todas las separaciones entre las mujeres y el 21,7% entre los hombres. De eso se extrae que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por las dos razones principales para la separación³⁷. La disparidad de género con respecto a la expiración de los nombramientos sugiere que las mujeres son ligeramente más susceptibles de ocupar puestos más inestables, una conclusión que se ve fundamentada con su representación excesiva en los contratos temporales. El hecho de que las dimisiones representen una proporción mayor de las razones por las que las mujeres dejan el servicio, en comparación con los hombres, puede obedecer a diversos motivos, como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la cultura institucional o la falta de oportunidades de desarrollo profesional, y requiere un examen más detallado mediante la realización y revisión sistemáticas de entrevistas de fin de servicio y encuestas del personal.

³⁵ No se dispone de información referente a la CAPI, la UIT y el CICE.

³⁶ A fin de mantener la coherencia con los análisis de los apartados relativos a los nombramientos y los ascensos incluidos en el presente informe, los análisis de las separaciones abarcan al personal con contratos de un año o más de duración. En el período correspondiente al anterior informe, el análisis de las separaciones incluyó al personal con contratos de todo tipo (temporal, de plazo fijo y continuo/permanente). En consecuencia, en el presente análisis se han omitido las comparaciones con el anterior período objeto de informe.

³⁷ Entre las razones para la separación también figuran: el abandono del puesto, la supresión del puesto, la rescisión del contrato por acuerdo mutuo, la muerte, el despido, el despido por conducta indebida durante el período de prueba, motivos de salud, los intereses de la organización, la adscripción de funcionarios a otros organismos, la transferencia entre organismos, la jubilación (precoz y obligatoria), la destitución sumaria y la rescisión (por cuestiones de salud o de servicio insatisfactorio); véase el anexo IX en el sitio web.

Cuadro 12
Distribución por género de las separaciones del servicio en las categorías P-1 a las categorías fuera del escalafón de funcionarios, con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013

<i>Categoría</i>	<i>Separaciones entre los hombres</i>	<i>Separaciones entre las mujeres</i>	<i>Porcentaje de separaciones entre las mujeres</i>	<i>Porcentaje de representación de la mujer en 2013</i>	<i>Tasa de separación entre los hombres</i>	<i>Tasa de separación entre las mujeres</i>
Fuera del escalafón	51	18	26,1	27,9	0,13	0,12
D-2	119	42	26,1	29,2	0,14	0,12
D-1	252	118	31,9	31,9	0,10	0,10
Subtotal	422	178	29,7	30,9	0,11	0,11
P-5	711	394	35,7	34,0	0,09	0,09
P-4	988	633	39,0	40,2	0,08	0,08
P-3	849	841	49,8	45,5	0,08	0,10
P-2	271	423	61,0	57,7	0,10	0,11
P-1	13	21	61,8	58,4	0,13	0,15
Subtotal	2 832	2 312	44,9	42,7	0,09	0,09
Total	3 254	2 490	43,3	41,6	0,09	0,09

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

Separaciones del servicio por categoría

65. Como era de esperar dada la baja representación de las mujeres en las categorías superiores, la proporción de separaciones del servicio entre las mujeres disminuye conforme asciende la categoría, y oscila entre el 61,8% correspondiente a las separaciones producidas en la categoría P-1 y el 26,1% en las categorías D-2 y las categorías fuera del escalafón. Por el contrario, la proporción de separaciones entre los hombres aumenta con cada categoría (a excepción de las categorías fuera del escalafón), y oscila entre el 38,2% en la categoría P-1 y el 73,9% en la categoría D-2 y las categorías fuera del escalafón.

66. Con miras a comprender la verdadera dimensión de género de las separaciones, el análisis de los datos no puede llevarse a cabo sin tener en cuenta la representación. Para ello, se han incluido las tasas de separación con vistas a reflejar un panorama más preciso de las diferencias de género en las separaciones, ya que sirven para evaluar las separaciones en función de la representación³⁸. Cuanto más alta sea la tasa de separación, mayor será la proporción de funcionarios separados con respecto a la plantilla total de personal del género de que se trate.

³⁸ La fórmula estándar para calcular la tasa de separación del servicio es el número total de separaciones dividido entre el número total de funcionarios durante un período determinado. Para obtener la tasa de separación entre las mujeres, el número de separaciones de mujeres se dividió entre el total de funcionarias. Se utilizó la misma fórmula para calcular la tasa de separación entre los hombres. El índice resultante se puede expresar en números decimales (por ejemplo 0,21), como en este caso, o en porcentajes (21%).

67. Un análisis general de las tasas de separación de los hombres y las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas muestra que, en los niveles agregados de P-1 a P-5 y de D-1 a las categorías fuera del escalafón, no hay diferencias entre la cantidad de separaciones entre hombres y mujeres con respecto a su representación. (véase el cuadro 12). Tanto entre los hombres como entre las mujeres, la proporción de separaciones es mayor en las categorías P-1, D-2 y las categorías fuera del escalafón. La tasa de separación entre los hombres en la categoría D-2 y las categorías fuera del escalafón es ligeramente mayor que entre las mujeres, lo cual indica que la retención de las mujeres en los niveles superiores es mayor. Las categorías P-1 a P-3 registraron una tasa de separaciones ligeramente mayor entre las mujeres que entre los hombres. La pérdida de mujeres en esos niveles, especialmente en la categoría P-3, resulta preocupante dada la importancia que reviste asegurar una reserva sólida que permita cubrir los puestos de responsabilidad decisoria.

Cuadro 13

Distribución por género de las separaciones del servicio en las categorías P-1 a las categorías fuera del escalafón de funcionarios, con contratos de un año o más de duración, en las sedes y fuera de ellas dentro del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013

Categoría	En las sedes						Fuera de las sedes					
	Separaciones entre los hombres	Separaciones entre las mujeres	Porcentaje de separaciones entre las mujeres	Porcentaje de representación de la mujer	Tasa de separación entre los hombres	Tasa de separación entre las mujeres	Separaciones entre los hombres	Separaciones entre las mujeres	Porcentaje de separaciones entre las mujeres	Porcentaje de representación de la mujer	Tasa de separación entre los hombres	Tasa de separación entre las mujeres
Fuera del escalafón	32	17	34,7	28,9	0,12	0,15	19	1	5,0	21,5	0,17	0,03
D-2	76	27	26,2	33,6	0,15	0,11	43	15	25,9	23,5	0,14	0,16
D-1	109	66	37,7	34,2	0,09	0,10	143	52	26,7	30,5	0,11	0,09
Subtotal	217	110	33,6	33,4	0,11	0,11	205	68	24,9	28,7	0,12	0,10
P-5	332	196	37,1	36,1	0,08	0,08	379	198	34,3	31,8	0,10	0,11
P-4	392	272	41,0	43,9	0,07	0,06	596	361	37,7	36,8	0,10	0,10
P-3	305	381	55,5	52,7	0,07	0,08	544	460	45,8	38,3	0,09	0,13
P-2	135	207	60,5	61,6	0,09	0,09	136	216	61,4	54,3	0,10	0,14
P-1	9	17	65,4	58,0	0,14	0,17	4	4	50,0	54,4	0,11	0,10
Subtotal	1 173	1 073	47,8	47,1	0,07	0,08	1 659	1 239	42,8	38,3	0,10	0,12
Total	1 390	1 183	46,0	45,8	0,08	0,08	1 864	1 307	41,2	37,5	0,10	0,12

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

Separaciones del servicio por lugar de destino: en las sedes y fuera de ellas

68. Si bien la proporción de separaciones del servicio entre las mujeres en las sedes (46%) es acorde a su representación general (45,8%), existe una diferencia de 3,7 puntos porcentuales entre la representación de las mujeres y su tasa de separaciones en los lugares de destino en que no hay sedes (41,2%). En cada lugar de destino, el porcentaje total de separaciones entre las mujeres excedió su representación total en dicho lugar.

69. Al igual que ocurrió en las separaciones según la categoría, no se observó ninguna diferencia en las tasas de separación entre los hombres y las mujeres en las sedes en los niveles agregados de D-1 a las categorías fuera del escalafón, y solo se registró una ligera diferencia en los niveles agregados de P-1 a P-5. Las categorías que registraron las tasas de separación más altas en las sedes fueron la P-1, la D-2 y las categorías fuera del escalafón, de forma acorde a los resultados obtenidos para el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. No obstante, a diferencia de lo registrado en el sistema de las Naciones Unidas, en las categorías fuera del escalafón en las sedes la proporción de mujeres que se separaron del servicio fue mayor que la de los hombres. En el resto de categorías la tasa de separación entre los hombres y las mujeres difirió en menos de 0,01 (véase el cuadro 13).

70. El análisis de las separaciones en los lugares de destino en que no hay sedes ofrece resultados dispares en función del género. En esos lugares de destino la proporción de mujeres que se separaron del servicio fue mayor a nivel general y en los niveles agregados de P-1 a P-5. No obstante, la proporción de hombres que se separaron del servicio fue igual a la de las mujeres en los niveles agregados de D-1 a las categorías fuera del escalafón. Los niveles que registraron una mayor disparidad en la separación de hombres y mujeres fueron las categorías P-2 y P-3 y los niveles superiores de adopción de decisiones, de D-1 a las categorías fuera del escalafón. En los lugares de destino en que no hay sedes, la proporción de mujeres en las categorías P-2 y P-3 que se separaron del servicio fue mayor que la de los hombres. El hecho de que esa divergencia se diera en los lugares de destino en que no hay sedes puede apuntar a una dificultad mayor para superar los obstáculos relativos a la paridad de género, por ejemplo, aplicando políticas efectivas que permitan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en los entornos fuera de las sedes. Las diferencias registradas en los niveles superiores (D-1 a las categorías fuera del escalafón), especialmente la tasa de separación de 0,17 entre los hombres frente a la de 0,03 entre las mujeres en las categorías fuera del escalafón, se deben en gran parte a la pequeña cantidad de separaciones que tienen lugar a esos niveles en comparación con las categorías inferiores.

Cuadro 14
Distribución por género de las separaciones del servicio en las categorías de P-1 a las categorías fuera del escalafón de funcionarios, con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, por entidad, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013^a

<i>Entidad</i>	<i>Separaciones entre los hombres</i>	<i>Separaciones entre las mujeres</i>	<i>Porcentaje de separaciones entre las mujeres</i>	<i>Porcentaje de representación de la mujer (2013)</i>	<i>Tasa de separación entre los hombres</i>	<i>Tasa de separación entre las mujeres</i>	<i>Diferencia en las tasas de separación entre hombres y mujeres</i>
FAO	241	129	34,9	36,1	0,12	0,11	0,01
OIEA	218	64	22,7	27,7	0,12	0,09	0,02
OACI	21	10	32,3	30,3	0,05	0,05	0,00
CIJ	0	4	100,0	51,7	0,00	0,06	(0,06)
CAPI	0	0	0,0	47,8	0,00	0,00	0,00
FIDA	37	25	40,3	45,7	0,11	0,09	0,02
OIT	40	45	52,9	44,8	0,03	0,05	(0,02)
OMI	11	13	54,2	44,0	0,06	0,10	(0,04)
CCI	16	11	40,7	39,0	0,08	0,09	(0,01)
CIF-OIT	0	2	100,0	40,9	0,00	0,04	(0,04)
UIT	0	0	0,0	36,1	0,00	0,00	0,00
OPS	48	47	49,5	48,0	0,10	0,10	0,00
Secretaría de las Naciones Unidas	884	607	40,7	40,5	0,07	0,07	0,00
ONU-Mujeres	10	47	82,5	80,1	0,08	0,09	(0,01)
ONUSIDA	26	33	55,9	47,3	0,07	0,10	(0,03)
PNUD	500	417	45,5	42,6	0,17	0,19	(0,02)
UNESCO	49	41	45,6	49,0	0,05	0,04	0,01
CMNUCC	6	3	33,3	40,1	0,02	0,01	0,01
UNFPA	58	93	61,6	48,7	0,10	0,16	(0,06)
ACNUR	77	67	46,5	42,9	0,04	0,05	(0,01)
UNICEF	471	491	51,0	49,1	0,16	0,17	(0,01)
ONUDI	33	14	29,8	30,9	0,09	0,08	0,01
UNITAR	2	2	50,0	47,7	0,04	0,04	0,00
CCPPNU	4	2	33,3	45,6	0,04	0,03	0,01
UNOPS	103	53	34,0	27,7	0,14	0,19	(0,05)
OOPS	35	40	53,3	40,3	0,15	0,25	(0,10)
ESPSNU	0	2	100,0	27,8	0,00	0,17	(0,17)
UNU	9	5	35,7	23,6	0,08	0,17	(0,09)
OMT	4	1	20,0	46,7	0,08	0,03	0,05
UPU	15	4	21,1	28,7	0,11	0,08	0,03

<i>Entidad</i>	<i>Separaciones entre los hombres</i>	<i>Separaciones entre las mujeres</i>	<i>Porcentaje de separaciones entre las mujeres</i>	<i>Porcentaje de representación de la mujer (2013)</i>	<i>Tasa de separación entre los hombres</i>	<i>Tasa de separación entre las mujeres</i>	<i>Diferencia en las tasas de separación entre hombres y mujeres</i>
PMA	84	55	39,6	41,1	0,05	0,05	0,00
OMS	215	141	39,6	40,7	0,09	0,09	0,00
OMPI	16	13	44,8	45,4	0,03	0,03	0,00
OMM	21	9	30,0	36,6	0,11	0,08	0,02
Total	3 254	2 490	43,3	41,8	0,09	0,09	0,00

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a En el cuadro 14 figuran los datos de 32 entidades. No se dispuso de información sobre la CAPI, la UIT ni el CICE. En el informe de 2012 (A/67/347) no se incluyó información sobre la CMNUCC, la CCPPNU ni la ESPSNU.

Separaciones del servicio por entidad

71. Entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, las mujeres representaron más del 50% del total de separaciones en 11 de las 32 entidades encuestadas³⁹. De esas 11 entidades, solo 2 cuentan actualmente con una representación de mujeres superior al 50%⁴⁰.

72. En 15 de las 32 entidades, la tasa de separación entre las mujeres superó la de los hombres⁴¹, y en 10 de las 32 entidades la tasa de separación de los hombres superó la de las mujeres⁴². Aunque en la mayor parte de las entidades la tasa de separación del servicio de las mujeres continuó siendo mayor en comparación con su representación, no se registró disparidad de género en 7 de las 32 entidades⁴³.

73. Además, entre las 15 entidades donde la tasa de separación entre las mujeres superó la de los hombres, la diferencia entre ambas tasas fue de 0,05 o más solo en seis entidades: la ESPSNU (la tasa de separación entre las mujeres fue 0,17 puntos mayor que la de los hombres), el OOPS (0,10), la UNU (0,09), el UNFPA (0,06), la CIJ (0,06) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) (0,05).

Nombramientos, ascensos y separaciones del servicio en la Secretaría

Nombramientos

74. En el período objeto de informe, se nombró a un total de 5.970 funcionarios, con contratos de un año o más de duración, para ocupar puestos en la Secretaría de las Naciones Unidas. Las mujeres representaron el 39% de dichos nombramientos (2.328 mujeres, incluidas 256 mujeres nombradas en las categorías D-1 a las

³⁹ La CIJ, la OIT, la OMI, la CIF, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el UNFPA, el UNICEF, el UNITAR, el OOPS y la ESPSNU.

⁴⁰ La CIJ y ONU-Mujeres.

⁴¹ La CIJ, la OIT, la OMI, la CCI, la CIF, ONU-Mujeres, el ONUSIDA, el PNUD, el UNFPA, el ACNUR, el UNICEF, la UNOPS, el OOPS, la ESPSNU y la UNU.

⁴² La FAO, el OIEA, el FIDA, la UNESCO, la CMNUCC, la ONUDI, la CCPPNU, la OMT, la UPU y la OMM.

⁴³ La OACI, la CAPI, la UIT, el OPS, la Secretaría de las Naciones Unidas, el UNITAR, el PMA, la OMS y la OMPI.

categorías fuera del escalafón), lo que supone 3,1 puntos porcentuales menos que la proporción de nombramientos de mujeres realizados en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Al margen de la categoría P-1, durante el período objeto de informe el porcentaje de nombramientos de mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas fue inferior al registrado en el sistema de las Naciones Unidas en todas las categorías. En lo referente a los nombramientos, las diferencias entre la Secretaría de las Naciones Unidas y el sistema en su conjunto fueron más acuciadas en los niveles superiores (P-5 a las categorías fuera del escalafón), donde el sistema de las Naciones Unidas superó los resultados de la Secretaría por un mínimo de 4 puntos porcentuales (en la categoría D-2) y un máximo de 8 puntos porcentuales (en la categoría P-5) (véase el cuadro 15).

Cuadro 15

Comparación entre la proporción de nombramientos, ascensos y separaciones del servicio de mujeres en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores con contratos de un año o más de duración y en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013

Categoría	Porcentaje de nombramientos de mujeres		Porcentaje de ascensos de mujeres		Porcentaje de separaciones del servicio entre las mujeres	
	Secretaría de las Naciones Unidas	Sistema de las Naciones Unidas	Secretaría de las Naciones Unidas	Sistema de las Naciones Unidas	Secretaría de las Naciones Unidas	Sistema de las Naciones Unidas
Fuera del escalafón	20,0	25,0			12,5	26,1
D-2	26,3	30,3	26,0	31,7	29,4	26,1
D-1	30,3	35,6	30,1	35,9	26,3	31,9
Subtotal	27,5	33,1	29,2	35,9	23,9	29,7
P-5	25,9	33,9	27,2	34,8	32,3	35,7
P-4	35,3	39,4	37,7	40,7	36,3	39,0
P-3	40,6	42,9	39,8	43,1	47,0	49,8
P-2	54,7	56,8	51,0	54,0	53,1	61,0
P-1	78,3	59,8	100,0	76,2	80,0	61,8
Subtotal	39,7	42,8	39,0	42,3	42,5	44,9
Total	39,0	42,1	38,5	41,9	40,7	43,3

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

Ascensos

75. Durante el período sobre el que se informa, en la Secretaría de las Naciones Unidas ascendieron un total de 4.641 funcionarios con contratos de un año o más de duración. Las mujeres representaron el 38,5% de dichos ascensos (1.789 mujeres), lo que supone 3,4 puntos porcentuales menos que en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Al igual que ocurrió en el caso de los nombramientos, en la Secretaría

de las Naciones Unidas ascendió una proporción menor de mujeres que en el sistema de las Naciones Unidas en todas los niveles, a excepción de la categoría P-1. Igualmente, las mayores disparidades entre la Secretaría y el sistema se observaron en los niveles superiores de adopción de decisiones; una vez más, la mayor divergencia se registró en la categoría P-5, donde los ascensos de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto superaron a los de la Secretaría en 7,6 puntos porcentuales.

Separaciones del servicio

76. En el período objeto de informe, un total de 1.491 funcionarios con contratos de un año o más de duración se separaron del servicio en la Secretaría. Las mujeres representaron el 40,7% de dichas separaciones (607 funcionarias). Al contrario que los resultados obtenidos con respecto a los nombramientos y los ascensos, la Secretaría registró un nivel general de separaciones de mujeres inferior en comparación con el resto del sistema de las Naciones Unidas (40,7% y 43,3%, respectivamente). Además, en la Secretaría, la proporción de mujeres que se separó en cada categoría, a excepción de los niveles P-1 y D-2, fue inferior a la registrada en el resto del sistema de las Naciones Unidas. Si bien el sistema de las Naciones Unidas ha logrado progresar más que la Secretaría hacia la paridad en los nombramientos y los ascensos de mujeres, la Secretaría ha superado al sistema en su conjunto en lo que respecta a la retención de mujeres.

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

77. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General de que se la informara sobre los progresos logrados y los obstáculos que impedían alcanzar la paridad entre los géneros, ONU-Mujeres realizó una encuesta sobre las políticas y prácticas relacionadas con el género en las 35 entidades del sistema de las Naciones Unidas que abarca el presente informe y recibió respuesta de 30 de ellas. Esas respuestas se complementaron con la información reunida anualmente en el contexto del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

A. Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

78. El Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres constituye el único marco unificado de rendición de cuentas para determinar y medir sistemáticamente los progresos realizados en la esfera de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el sistema de las Naciones Unidas. El Plan de Acción consta de 15 indicadores del desempeño en materia de género, que se espera que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas cumplan para 2017. De esos 15 indicadores, 3 se refieren a la situación de la mujer y a su representación equitativa en el sistema de las Naciones Unidas: políticas y planes de igualdad entre los géneros (indicador 1); estrategia de género y paridad (indicador 10); y cultura institucional (indicador 11). La información que figura a continuación sobre las

políticas, las prácticas, los progresos y los desafíos se estructura en torno a estos indicadores.

1. Indicador 1: políticas y planes de igualdad entre los géneros

79. Las políticas sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres son un medio de coordinar la labor para alcanzar objetivos concretos en materia de género. Por lo tanto, el primer indicador requiere el desarrollo y la promulgación de políticas y estrategias de género en todas las entidades de las Naciones Unidas para lograr la igualdad de representación de la mujer en todos los niveles y lugares de destino y en todos los tipos de contrato. La aplicación del Plan de Acción ha promovido la formulación y el mejoramiento de políticas de género. En 2013, 29 de las 62 entidades que presentaron información en el marco del Plan de Acción habían adoptado políticas de igualdad de género y varias habían mejorado la adaptación de esas políticas a sus planes estratégicos institucionales⁴⁴. Esas políticas también se están adaptando al documento de orientación uniforme para todo el sistema elaborado por ONU-Mujeres y refrendado por la red del Plan de Acción.

80. Como aspecto positivo cabe señalar que 18 de las 30 entidades que respondieron a la encuesta informaron de que sus políticas de equilibrio entre los géneros eran cada vez más sólidas, y todas, excepto 4, habían adoptado mecanismos de rendición de cuentas para su personal directivo superior en relación con la igualdad en la representación de la mujer. El firme compromiso del personal directivo superior con los objetivos del equilibrio entre los géneros aumenta la probabilidad de que las políticas de género se apliquen de manera eficaz y sistemática. Son notables las iniciativas de tres entidades que han promulgado y aplicado recientemente políticas de equilibrio entre los géneros:

a) El ONUSIDA puso en marcha su Plan de Acción sobre Cuestiones de Género, en el que se hace especial hincapié en la rendición de cuentas y la promoción de las perspectivas de carrera y que ha dado lugar a un aumento de un 8% en el número de mujeres en puestos de la categoría P-5, hasta llegar a casi el 42%, y a un aumento de casi un 50% en el número de mujeres al frente de oficinas en los países en tan solo un año (de 2013 a 2014);

b) El CCI promulgó una política de género en 2014, denominada “El personal en primer lugar: actividades para lograr la paridad entre los géneros en el CCI”, que incluye objetivos de paridad adaptados a una estrategia más amplia en materia de género y a los planes estratégicos institucionales;

c) El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) promulgó una nueva estrategia de paridad entre los géneros para el período 2013-2017 que incluye una serie de medidas para promover la paridad, entre otras: i) la aplicación flexible de política de “permanencia en el puesto”, de modo que las mujeres puedan solicitar puestos de las categorías P-4/P-5 después de solo dos años de permanencia en otro puesto; ii) la introducción de medidas especiales de gestión de talentos en las oficinas que tengan una representación de mujeres inferior al 45%, en particular mediante la creación de “listas de candidatos internos” abiertas únicamente a mujeres; iii) la organización de programas especiales para las mujeres de alto potencial (sobre la base de un proyecto piloto realizado en la Oficina

⁴⁴ En 2013, en el segundo ciclo de presentación de informes en el marco del Plan de Acción, el 90% de las entidades del sistema de las Naciones Unidas presentaron informes, a saber, 62 de un total de 69 entidades (incluidos los departamentos y oficinas de la Secretaría).

Regional para África); iv) la utilización de las jubilaciones inminentes como una oportunidad para mejorar el equilibrio entre los géneros en algunas funciones y oficinas; v) la ejecución de iniciativas encaminadas a contratar hombres para puestos del Cuadro de Servicios Generales, que están ocupados predominantemente por mujeres; y vi) el requisito de que las oficinas apliquen medidas concretas para alentar a los administradores a adoptar conductas que sirvan de modelo y promuevan una cultura de inclusividad en el lugar de trabajo que favorezca la participación y el reconocimiento de las contribuciones de todo el personal.

81. Resulta alentador que 4 de las 12 entidades que no tienen una política de género hayan informado de que tienen previsto adoptar una, en particular en el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas⁴⁵. Las otras ocho entidades sin políticas de género⁴⁶ adujeron entre las justificaciones para ello el “pequeño tamaño y la condición especial” de la entidad, la “falta de recursos humanos y financieros”, el hecho de que ya “se ha logrado la paridad” y la ausencia de “un mandato que exija la igualdad en la representación de la mujer”. Por otro lado, cinco de esas entidades sin políticas de género dijeron que habían reducido su atención a las cuestiones de género debido a la necesidad de “reducir los gastos y mejorar la eficiencia” y otras dos mencionaron “la falta de recursos” para ello.

2. Indicador 10: estrategia de género y paridad

82. El indicador 10 exige que las entidades desarrollen mecanismos eficaces para trabajar con eficiencia hacia el logro de la paridad entre los géneros a todos los niveles y aplicar políticas y prácticas eficaces que promuevan la paridad, como las de selección de personal, las medidas especiales de carácter temporal, las iniciativas para la retención del personal y el establecimiento de un sistema sólido de coordinadores de las cuestiones de género, tal como se indica a continuación. El cumplimiento de este indicador por parte de las entidades fue desigual, y solo un 19% de ellas cumplieron o superaron los requisitos en 2013, lo que supuso una ligera mejora respecto del porcentaje registrado en 2012 (13%).

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

83. Hay muchos obstáculos que siguen impidiendo un rápido avance hacia la igualdad entre los géneros. Algunas intervenciones, como las medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con lo estipulado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en sus recomendaciones generales núm. 8 (1988), sobre el artículo 8 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y núm. 24 (2004), sobre el artículo 4, párrafo 1, de la Convención, tienen por objeto superar las barreras existentes, incluida la discriminación contra la mujer en la sociedad, para alcanzar y mantener la paridad entre los géneros. Esas medidas especiales son de carácter temporal y se dejan de aplicar una vez que se haya logrado y mantenido durante cierto tiempo la igualdad de representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 4, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

84. Las medidas especiales pueden abarcar una serie de instrumentos, políticas y prácticas, entre otros la contratación y los ascensos selectivos, los programas de

⁴⁵ El CICE, la Secretaría de las Naciones Unidas, la UPU y la OMS. El CICE está administrado por la OMS y aplicará la misma estrategia en materia de género.

⁴⁶ El OIEA, la CIJ, la CAPI, la OPS, la UNOPS, la ESPSNU, ONU-Mujeres y la OMPI.

capacitación para mujeres y los mandatos cuantificables, como el requisito de que haya al menos una mujer en las listas de candidatos preseleccionados para puestos de los niveles en los que no se haya alcanzado la paridad. Estas medidas se distinguen de otras de carácter más permanente destinadas a subsanar las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, hasta el momento en que los conocimientos científicos a que se hace referencia en el artículo 11, párrafo 3, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aconsejen volver a examinarlas.

85. No obstante, las medidas especiales de carácter temporal a menudo se han interpretado erróneamente como una forma de favoritismo institucionalizado en lugar de considerarlas como intervenciones esenciales para asegurar que las mujeres reciban la misma consideración, oportunidades y recompensas que los hombres. A pesar de los esfuerzos realizados para esclarecer la verdadera naturaleza y función de las medidas especiales, como la recomendación general núm. 25 que el Comité promulgó con el fin de aclarar el artículo 4, párrafo 1, y “facilitar y asegurar su plena utilización por los Estados partes”, las medidas especiales de carácter temporal siguen interpretándose erróneamente y, por consiguiente, no se utilizan lo suficiente o llegan a verse menoscabadas.

86. De las 30 entidades que participaron en la encuesta, 15 informaron sobre la utilización de medidas especiales de carácter temporal para mejorar la situación de la mujer. Ocho de las entidades que no habían aplicado ese tipo de medidas informaron de que tenían previsto hacerlo y tres indicaron que ya habían alcanzado o casi alcanzado la paridad entre los géneros. Las siguientes son algunas de las medidas especiales de carácter temporal aplicadas por las entidades: programas de mentores y capacitación para las mujeres, inclusión de mujeres en las listas de candidatos para cubrir vacantes, flexibilidad en la aplicación del requisito de permanencia en el puesto para poder solicitar puestos de categoría superior, y actividades de reclutamiento encaminadas a buscar mujeres candidatas. La mayor parte de las entidades empleaban varias de esas medidas; sin embargo, la obligación de seleccionar a candidatas que tengan cualificaciones iguales o mejores, establecida en la instrucción administrativa ST/1999/9 (párr. 1.8) y confirmada en repetidas ocasiones por los tribunales de las Naciones Unidas, brillaba por su ausencia. Por otro lado, de las 15 entidades que dijeron que no tenían medidas especiales, muchas sí parecían tenerlas de una forma u otra a juzgar por otras respuestas, lo que confirma que hay cierta confusión sobre qué se entiende por medidas especiales de carácter temporal⁴⁷.

87. Resulta alentador que en las respuestas a la encuesta se indique un reconocimiento cada vez mayor de que las medidas especiales de carácter temporal son un método indispensable para acelerar el progreso. A la pregunta de cuáles eran los tres principales impedimentos para lograr la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2, 15 de las 30 entidades mencionaron la “falta de medidas especiales para los nombramientos y ascensos” como uno de los obstáculos⁴⁸.

⁴⁷ En el análisis de las respuestas se comprobó que de las 15 entidades que dijeron no tener medidas especiales, 14 de ellas habían informado en otras partes del cuestionario sobre la utilización de las siguientes medidas: mantenimiento de las mujeres en las listas de candidatos durante más tiempo que los hombres, adopción del requisito de incluir mujeres en las listas de candidatos para cubrir vacantes, establecimiento de programas de mentores, adopción del requisito de incluir mujeres en los equipos que realizan las entrevistas y organización de actividades de capacitación en cuestiones de género.

⁴⁸ Otros impedimentos eran la falta de rendición de cuentas del personal directivo superior, el escaso número de candidatas cualificadas, la insuficiencia de las medidas de divulgación, la carencia de un sistema de coordinadores de la paridad entre los géneros, la falta de modalidades

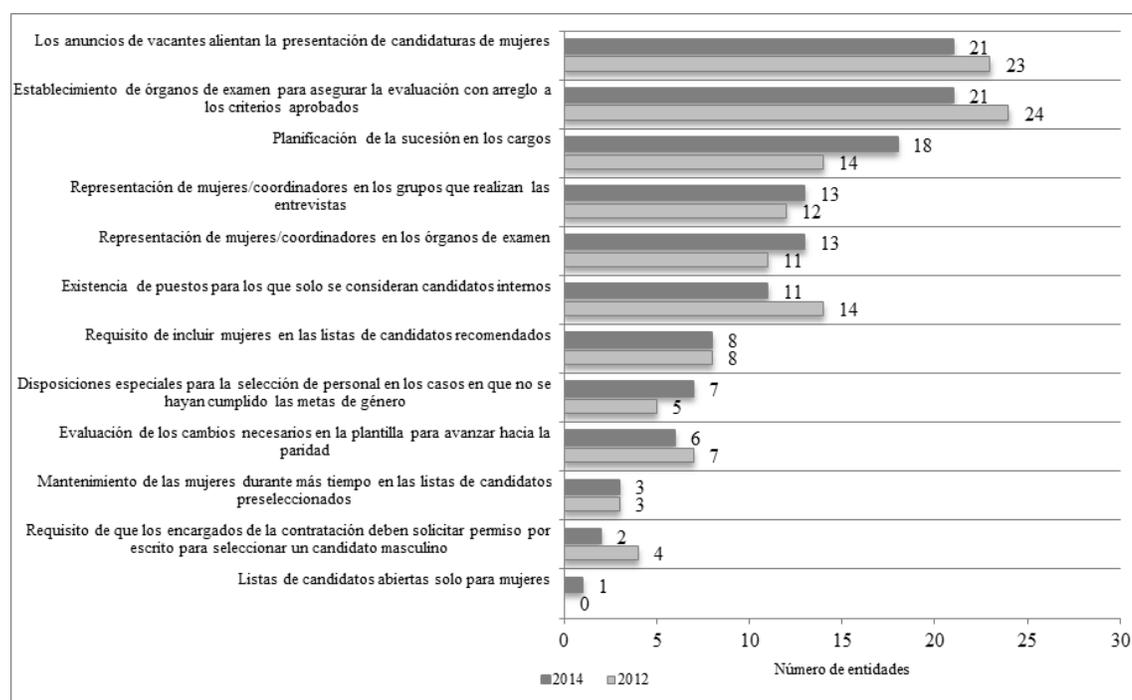
88. Además, a la pregunta de por qué no utilizaban medidas especiales la mayoría de las entidades respondió que estaban considerando la posibilidad de utilizarlas. Solo dos expresaron su preocupación por que ese tipo de medidas se pudieran percibir como discriminatorias.

Selección de personal

89. Las políticas de selección de personal, aplicadas bajo la autoridad de los jefes de los departamentos y otras dependencias orgánicas de las entidades de las Naciones Unidas, rigen el proceso de contratación. Esas políticas, incluidas las medidas especiales de carácter temporal, se pueden utilizar para aumentar la proporción de candidatas calificadas, velar por que reciban la misma consideración y sean seleccionadas en igualdad de condiciones, y ayudar a eliminar los prejuicios en el proceso de selección.

Gráfico VII

Comparación del número de entidades del sistema de las Naciones Unidas que habían incorporado medidas relacionadas con el género en sus sistemas de selección de personal al 1 de junio de 2012 y al 1 de junio de 2014^a



Fuente: Encuesta realizada por ONU-Mujeres en 2014.

^a En 2012 completaron la encuesta de ONU-Mujeres 32 entidades y en 2014 la completaron 30 entidades, entre ellas 3 que no habían participado en la encuesta de 2012. A fin de facilitar la comparación, se omitieron las respuestas de las entidades que no estaban representadas en ambas encuestas: la CMNUCC, la ESPSNU y el CICE en 2014, y la OACI, la OMI, la UIT, el UNITAR y la CCPNU en 2012.

de trabajo flexible, la insuficiente promoción de las perspectivas de carrera para las mujeres en puestos de grado medio y la cultura institucional.

90. En líneas generales, el progreso ha sido desigual en cuanto a la utilización por las entidades de medidas especiales para la selección de personal: su uso aumentó en el caso de cinco medidas, disminuyó en el caso de otras cinco, y se mantuvo igual para las dos restantes (véase el gráfico VII). La medida que registró un mayor aumento fue la planificación de la sucesión en los cargos, ya que cuatro entidades adicionales adoptaron esa práctica desde la encuesta anterior realizada en 2012. Las vacantes y las jubilaciones previstas representan oportunidades para mejorar la representación de la mujer y las entidades deben estar preparadas para aprovecharlas.

91. Aunque hay más entidades que han adoptado disposiciones especiales para la selección de personal en los casos en que no se cumplen las metas de género, siguen estando infrautilizadas las medidas para aumentar la rendición de cuentas sobre la paridad de género en el proceso de contratación. Por ejemplo, ha disminuido el número de entidades que requieren la existencia de un órgano de examen para asegurar la evaluación con arreglo a los criterios aprobados y que exigen a los encargados de la contratación que soliciten permiso por escrito para seleccionar a candidatos masculinos cuando existen candidatas cualificadas.

92. Las listas de candidatas abiertas solo para mujeres sigue siendo la medida de selección de personal más infrautilizada para promover el adelanto de la mujer. Esas listas permiten cubrir rápidamente las vacantes con candidatas preseleccionadas, y son una oportunidad para acelerar los progresos hacia la paridad entre los géneros mediante la oportuna selección y colocación de mujeres.

Promoción de las perspectivas de carrera

93. A la pregunta de cuáles eran los tres principales obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2, 16 de las 30 entidades incluyeron entre sus respuestas las “deficiencias en la promoción de las perspectivas de carrera para las mujeres en puestos de grado medio”. En este contexto, 26 de las 30 entidades ofrecían capacitación en aptitudes de liderazgo y gestión; sin embargo, solo 4 tenían cursos de formación dirigidos específicamente a las mujeres⁴⁹.

94. Los programas de mentores pueden ser medios eficaces y de bajo costo para aumentar la satisfacción en el trabajo, la motivación y las aspiraciones profesionales, pero sus beneficios para el adelanto de la mujer no se han manifestado todavía en la práctica. Solo nueve entidades informaron de que contaban con programas de ese tipo, y otra entidad dijo que estaba desarrollando uno⁵⁰.

95. A continuación se presentan algunos ejemplos positivos de entidades que han reconocido los beneficios de la promoción de las perspectivas de carrera:

a) El PNUD ha puesto en marcha un programa de gestión de talentos para las funcionarias en la Oficina Regional para África y ha ampliado su programa de mentores en la Oficina Regional para Asia y el Pacífico. El PNUD ha llegado a la conclusión de que el programa de mentores es fundamental para que las nuevas funcionarias puedan adaptarse a sus lugares de destino y de que promueve la retención de funcionarias jóvenes y cualificadas;

⁴⁹ El FIDA, el ONUSIDA, el PNUD y la UNESCO. Lamentablemente, la UNESCO ha tenido que suspender esos programas de capacitación debido a restricciones financieras.

⁵⁰ En dos de las nueve entidades los programas de mentores estaban abiertos tanto a hombres como mujeres, y en otras dos se encontraban en su etapa experimental.

b) En septiembre de 2013, el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia puso en marcha una iniciativa sobre el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres. Esa iniciativa pone en contacto a las funcionarias con una red de apoyo influyente e incluye varios talleres y seminarios de planificación de la carrera cuyo objetivo es prestar asistencia tanto a las jóvenes profesionales como a las mujeres que ocupan puestos de grado medio o de final de carrera y se encuentran en un período de transición;

c) En 2013, el PMA elaboró y puso en marcha un programa de promoción del liderazgo y el desarrollo profesional de las mujeres. En él participan mujeres que ocupan cargos de categoría superior y funcionarias subalternas con gran potencial, y su objetivo es desarrollar sus aptitudes y capacidades de liderazgo y forjar redes más estrechas con otras funcionarias.

Capacitación en cuestiones de género

96. De las 30 entidades que participaron en la encuesta, 18 tenían programas de capacitación en cuestiones de género. De ellas, solo 7 consideraban esa capacitación obligatoria y 2 indicaron que tenían previsto introducir cursos obligatorios de capacitación en cuestiones de género en 2014. La organización de programas de capacitación eficaces contribuye al desmantelamiento de otras barreras más sutiles para el mejoramiento de la situación de la mujer y a la creación de un entorno laboral en el que se tengan más en cuenta las cuestiones de género. Algunos de los obstáculos para la capacitación en cuestiones de género citados por las entidades fueron la sobrecarga del personal con actividades de capacitación y las limitaciones financieras.

97. ONU-Mujeres está preparando un curso introductorio en línea sobre la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer con el fin de mejorar la accesibilidad y asequibilidad de la capacitación en cuestiones de género para las entidades de todo el sistema de las Naciones Unidas. Uno de los tres módulos obligatorios, titulado “Promoción de la igualdad entre los géneros en todo el sistema”, incluye una visión general del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y de los mecanismos internos para promover la igualdad entre los géneros en todo el sistema de las Naciones Unidas. A la pregunta de si estarían interesadas en utilizar ese curso, 22 de las 30 entidades respondieron afirmativamente.

Vacantes y jubilaciones

98. Las vacantes y jubilaciones previstas ofrecen oportunidades para mejorar la representación de la mujer. Las entidades deben estar preparadas para aprovechar esas oportunidades mediante la planificación de la sucesión en los cargos y la evaluación del número de mujeres que tendrán que ser contratadas por categoría y departamento para lograr la paridad. De las 30 entidades encuestadas, 20 utilizaban la planificación de la sucesión para lograr cambios en su dotación de personal y 7 evaluaban el número de mujeres que había que contratar en cada categoría para lograr el equilibrio entre los géneros. En varios casos, la evaluación se había descentralizado y la responsabilidad se había transferido a los departamentos, en lugar de ser una política de toda organización, y su aplicación era supervisada por los jefes de los departamentos quienes rendían cuentas de los progresos realizados hacia la paridad a través de los sistemas de evaluación de la gestión de la actuación

profesional. Esto se traducía en prácticas muy desiguales y el adelanto profesional de la mujer se vea obstaculizado en algunos departamentos en relación con otros.

Sistema de coordinadores de la paridad entre los géneros

99. De conformidad con lo establecido en el indicador 10, los coordinadores deben ser de la categoría P-4 o una categoría superior, contar con un mandato por escrito y dedicar el 20% de su tiempo a las funciones de coordinación.

100. Pese a que en las resoluciones de la Asamblea General se ha solicitado en repetidas ocasiones que se designe a coordinadores que tengan una categoría suficientemente alta y pleno acceso al personal directivo superior, tanto en la Sede como fuera de ella, el cumplimiento sigue siendo desigual. La encuesta reveló que la mayoría de las entidades (19 de 30) tenían coordinadores de la categoría P-3 o una categoría inferior, y en 9 de ellas los coordinadores eran del Cuadro de Servicios Generales⁵¹. El nombramiento de coordinadores de categoría inferior es un motivo de especial preocupación, porque a menudo limita su capacidad para servir de catalizadores del cambio.

101. El Secretario General ha promulgado mandatos para los coordinadores de la paridad entre los géneros en la Secretaría de las Naciones Unidas con el fin de apoyar a los jefes de los departamentos y el personal directivo superior en ese  mbito⁵². Los coordinadores se encargan de elaborar los objetivos en materia de género que figuran en los planes de acción sobre recursos humanos, los sistemas de puntuación y los pactos del personal directivo superior, y de ofrecer asesoramiento en el proceso de selección del personal y de promover una mayor conciencia y sensibilidad sobre las cuestiones de género en sus respectivos entornos de trabajo.

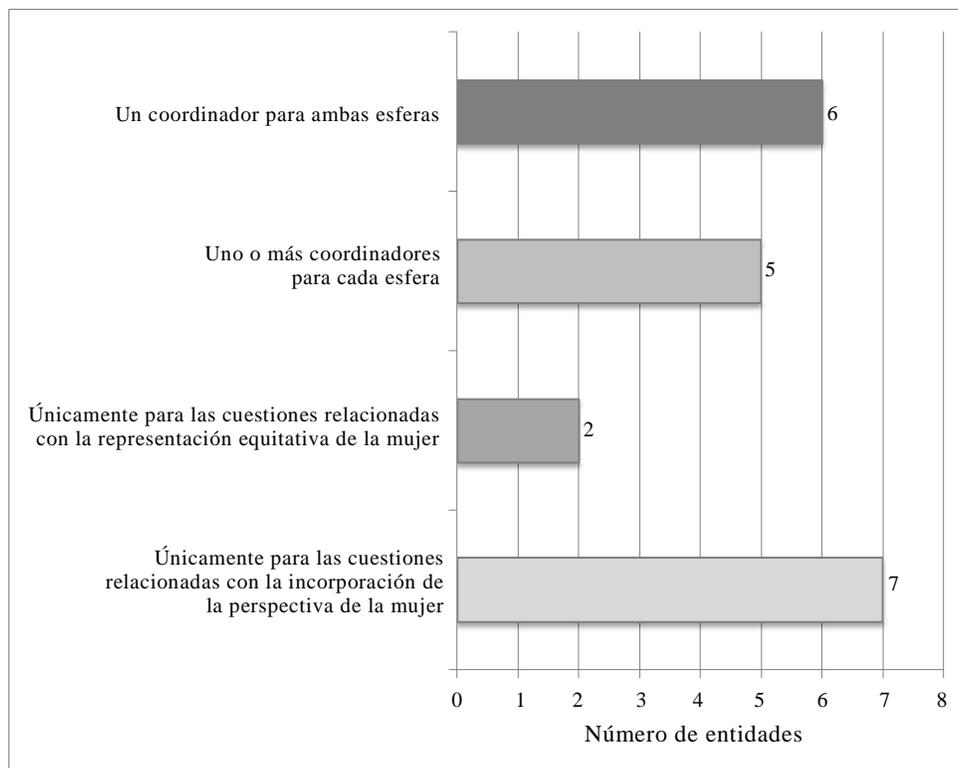
102. Resulta alentador que 20 de las 30 entidades que participaron en la encuesta tengan uno o más coordinadores para las cuestiones de género. Sin embargo, es motivo de grave preocupación que solo 13 de las 30 entidades hayan confirmado la existencia de mandatos explícitos para sus coordinadores y que solo 6 entidades hayan asignado un presupuesto a esos coordinadores para el desempeño de su labor. La principal deficiencia del sistema de coordinadores es el poco tiempo que pueden dedicar a sus funciones relacionadas con las cuestiones de género. Solo una entidad informó de que su coordinadora dedicaba más del 20% de su tiempo a funciones relacionadas con las cuestiones de g nero⁵³. La mayoría de las entidades (75%) informaron de que asignaban a sus coordinadores un 20% o menos de su tiempo para las funciones relacionadas con las cuestiones de género. Además, según se puede ver en el gráfico VIII, la mayoría de los coordinadores se ocupaban tanto de las cuestiones del equilibrio entre los géneros como de la incorporación de la perspectiva de género, y solo cinco entidades tenían un coordinador para cada una de esas esferas.

⁵¹ La FAO, el OIEA, el FIDA, la OIT, el CIF-OIT, la CMNUCC, la UNOPS, el PMA y la OMPI.

⁵² El mandato para los coordinadores departamentales se publicó inicialmente en 1994, fue revisado en 1999 y se volvió a actualizar en 2008 en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2008/12](#).

⁵³ Los coordinadores del PNUD pueden dedicar más del 50% de su tiempo a las funciones de coordinación.

Gráfico VIII
Coordinadores de las cuestiones relacionadas con la representación equitativa de la mujer y la incorporación de la perspectiva de género en las entidades del sistema de las Naciones Unidas, al 1 de junio de 2014



Fuente: Encuesta realizada por ONU-Mujeres en 2014.

103. De las 30 entidades que respondieron a la encuesta, 15 tenían coordinadores masculinos. Irónicamente, el requisito establecido en el Plan de Acción de que los coordinadores sean de la categoría P-4 o una categoría superior ha contribuido a que haya más hombres, debido a que, como señaló una entidad, el número de hombres es relativamente mayor en las categorías más altas. Si bien tres entidades indicaron que el género seguía considerándose una “cuestión de mujeres”, nueve dijeron que no existía ningún problema para la participación de los hombres y añadieron que estos estaban muy involucrados, aportaban una perspectiva diferente y habían demostrado su utilidad en la promoción de la igualdad entre los géneros.

3. Indicador 11: cultura institucional

104. Un elemento clave para alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres es contar con una cultura institucional que sea positiva, no discriminatoria y que apoye a todo el personal. Por consiguiente, el sistema de las Naciones Unidas debe hacer hincapié en el mantenimiento de un entorno de trabajo propicio para todos los funcionarios, ya sean hombres o mujeres. De ahí que en el Plan de Acción se haya incluido el indicador 11 sobre la cultura institucional.

105. El indicador 11 requiere que las entidades apliquen políticas facilitadoras que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluidas políticas sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y sobre la prevención y prohibición de la discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual. Además, las entidades deben supervisar la cultura institucional valiéndose de instrumentos como la realización de encuestas anuales obligatorias sobre la cultura institucional y la administración sistemática de entrevistas de fin de servicio a los funcionarios de todas las categorías que se separan del servicio.

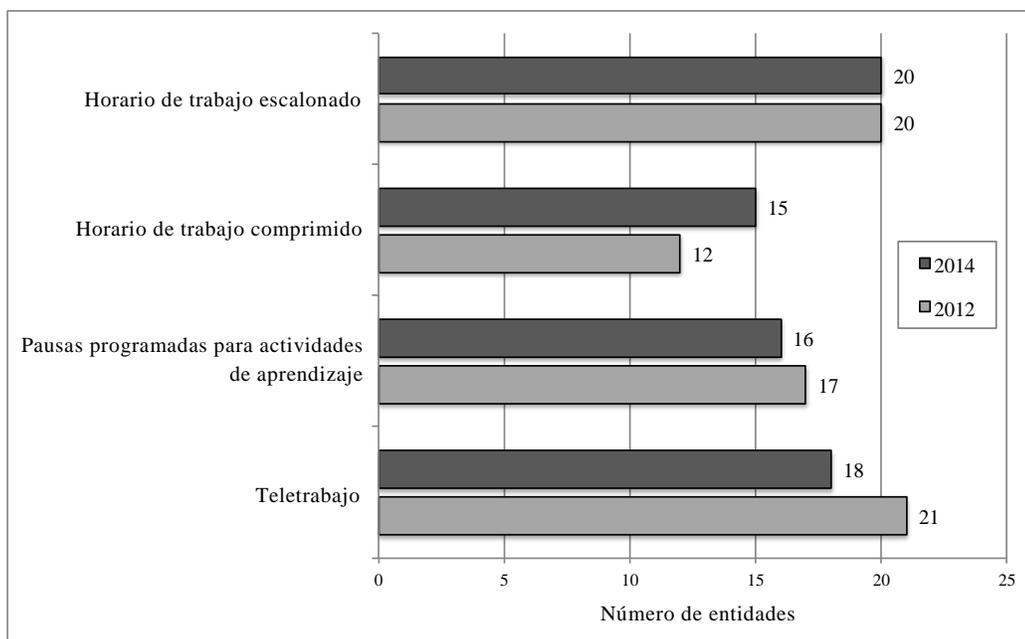
Códigos de conducta: políticas contra la discriminación, el acoso y el abuso de autoridad

106. Según los resultados de la encuesta, 35 entidades tenían políticas contra la discriminación, el acoso y el abuso de autoridad. La mayoría habían adoptado políticas que protegían a los empleados contra la discriminación y el acoso y les ofrecían cauces adecuados para responder en los casos de faltas de conducta. Otras 22 entidades, tres más que en la encuesta anterior, habían adoptado medidas de protección contra la explotación y los abusos sexuales. Asimismo, 31 entidades tenían políticas que protegían a los empleados contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, y 32 entidades tenían políticas para resolver esos casos. No obstante, se desconoce el alcance del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, ya que no existe un mecanismo a nivel de todo el sistema para informar y hacer un seguimiento de los casos de faltas de conducta o de la aplicación de políticas a ese respecto.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal y modalidades de trabajo flexible

107. La Asamblea General ha solicitado en sucesivas resoluciones que se fortalezca la aplicación de las modalidades de trabajo flexible como una medida importante para acelerar los progresos hacia la paridad entre los géneros. Existen cuatro opciones de trabajo flexible, a saber, el horario de trabajo escalonado u horario flexible (opción 1), el horario de trabajo comprimido (opción 2), las pausas programadas para actividades de aprendizaje de carácter prolongado (opción 3), y el teletrabajo (opción 4); todos los demás arreglos (como los de licencia especial sin sueldo, trabajo a tiempo parcial, etc.) se clasifican bajo el epígrafe de “otras modalidades de trabajo”. En el gráfico IX se indica el número de entidades que ofrecen cada opción. En comparación con los resultados de la encuesta de 2012, se registró una ligera reducción en el número de entidades que ofrecían las opciones del teletrabajo y las pausas programadas para actividades de aprendizaje de carácter prolongado, y un aumento en el número de entidades que ofrecían la opción del horario de trabajo comprimido. El número de entidades que ofrecían horarios de trabajo escalonados se mantuvo invariable. Es interesante señalar que la opción de los horarios de trabajo escalonados es la modalidad que utilizan mayoritariamente los hombres, mientras que la opción del teletrabajo (que es la que registró la mayor reducción desde 2012) es la que utilizan principalmente las mujeres (véase el gráfico X).

Gráfico IX
Número de entidades del sistema de las Naciones Unidas que ofrecían modalidades de trabajo flexible al 1 de junio de 2012 y al 1 de junio de 2014^a



Fuente: Encuestas realizadas por ONU-Mujeres en 2012 y 2014.

^a En 2012 completaron la encuesta de ONU-Mujeres 32 entidades y en 2014 la completaron 30 entidades, entre ellas tres que no habían participado en la encuesta de 2012. A fin de facilitar la comparación, se omitieron las respuestas de las entidades que no estaban representadas en ambas encuestas: la CMNUCC, la ESPSNU y el CICE en 2014, y la OACI, la OMI, la UIT, el UNITAR y la CCPPNU en 2012.

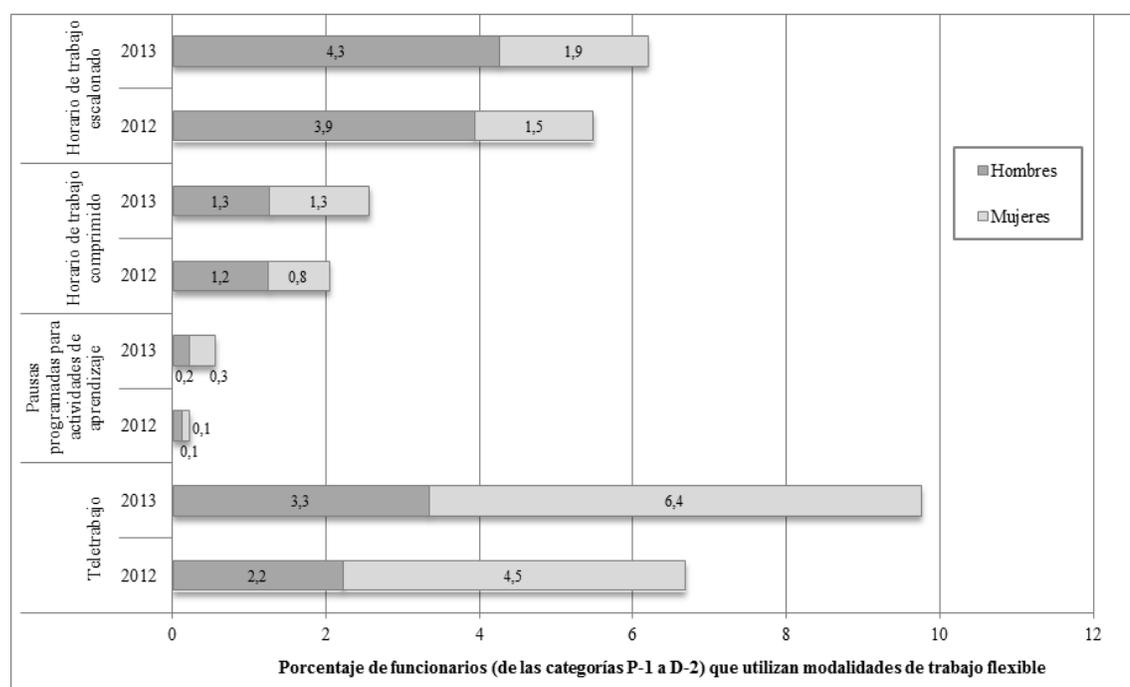
108. La flexibilidad en el lugar de trabajo tiene una correlación positiva con una mayor participación y retención de funcionarias, porque permite una mejor integración de las responsabilidades del cuidado de los hijos o de personas mayores y porque sin esa flexibilidad las mujeres tienen más probabilidades de limitar sus aspiraciones profesionales. No obstante, las mujeres no son las únicas que buscan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal ni las únicas beneficiarias; los hombres también aspiran a una mayor flexibilidad en el lugar de trabajo y se benefician de ella. Por ejemplo, una entidad descubrió mediante una encuesta mundial del personal realizada en 2012 que había más empleados de sexo masculino que estaban descontentos con la distribución del tiempo entre el trabajo y su vida personal en comparación con las mujeres. Además de aumentar la satisfacción en el empleo, las investigaciones han constatado que en muchos casos la flexibilidad en el lugar de trabajo también genera economías porque aumenta la productividad y reduce los gastos de funcionamiento, el ausentismo y la tasa de movimiento del personal⁵⁴.

⁵⁴ Anna Beninger y Nancy M. Carter, “The great debate: flexibility vs. face time. Busting the myths behind flexible work arrangements”, Catalyst (julio de 2013).

109. Según los datos presentados por las entidades de las Naciones Unidas sobre el uso de las modalidades de trabajo flexible, tanto los hombres como las mujeres están haciendo uso de esas modalidades. Las dos opciones más populares, el horario de trabajo escalonado y el teletrabajo, son con diferencia las más utilizadas tanto por los hombres como por las mujeres. Los hombres tienden a utilizar el horario de trabajo escalonado más que las mujeres, mientras que en el caso del teletrabajo ocurre lo contrario (véase el gráfico X). El uso, tanto por hombres como por mujeres, de las otras dos opciones (horario de trabajo comprimido y pausas programadas para actividades de aprendizaje de carácter prolongado) es mínimo. Es interesante señalar que las cuatro opciones registraron un aumento en su uso de 2012 a 2013, lo que refleja la creciente aceptación y aplicación de las modalidades de trabajo flexible. Con todo, su utilización sigue siendo escasa (menos de un 10% de todos los funcionarios), lo que desmiente los temores expresados por los administradores de que la mayoría de los funcionarios optarían por trabajar a distancia si se pusieran a su disposición modalidades de trabajo flexible.

Gráfico X

Utilización de las modalidades de trabajo flexible por los funcionarios con contratos de un año o más de duración en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013^a



Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Suministraron información sobre las modalidades de trabajo flexible 19 entidades: la FAO, el OIEA, la OACI, la CAPI, el FIDA, la OIT, la OMI, la CIJ, el CCI, el CIF-OIT, la UIT, la CMNUCC, el ACNUR, el UNICEF, el UNITAR, la UNOPS, el PMA y la OMM.

110. La implantación efectiva de las modalidades de trabajo flexible se ve afectada por un insuficiente conocimiento de su definición, contenido y aplicación. En 2014, seis entidades proporcionaron ejemplos en sus respuestas a la encuesta sobre lo que creían erróneamente que eran modalidades de trabajo flexible. Algunos arreglos que se confundían con las modalidades de trabajo flexible eran la licencia parental, incluido el tiempo de lactancia, el trabajo a tiempo parcial y la licencia especial sin goce de sueldo. La resistencia y el temor a la pérdida de control por parte de los supervisores era la principal razón citada para la escasa implantación de las modalidades de trabajo flexible. Por otro lado, las entidades pequeñas señalaron las limitaciones financieras y su reducida plantilla como motivos de preocupación para la adopción y aplicación de modalidades de trabajo flexible.

111. A pesar de ello, las modalidades de trabajo flexible están ganando aceptación en todo el sistema de las Naciones Unidas. A partir del 1 de febrero de 2013, todos los funcionarios de todos los departamentos de la Secretaría tienen la opción de utilizar las modalidades de trabajo flexible. De las 30 entidades que respondieron a la encuesta, solo tres no ofrecían modalidades de trabajo flexible (la CIJ, la UPU y la UNESCO) y nueve ofrecían las cuatro opciones⁵⁵. Otras nueve entidades ofrecían tres de las cuatro opciones, de las cuales las menos comunes eran el horario de trabajo comprimido y las pausas programadas para actividades de aprendizaje de carácter prolongado⁵⁶. El teletrabajo seguía siendo la opción más popular: 9,7% del personal encuestado del sistema de las Naciones Unidas utilizaba esa modalidad.

112. En 2012, la Dependencia Común de Inspección realizó un estudio a nivel de todo el sistema sobre las modalidades de trabajo flexible. Los resultados de ese estudio pusieron de manifiesto que:

- a) La mayoría de los funcionarios estaban contentos de tener esos mecanismos a su disposición en caso de que los necesitaran;
- b) La interpretación y aplicación de las modalidades de trabajo flexible seguía siendo desigual y a veces limitada;
- c) El apoyo de las modalidades de trabajo flexible por parte de los administradores seguía siendo insuficiente y ello afectaba negativamente a la aplicación.

113. Los siguientes son algunos ejemplos de medidas adoptadas para hacer frente a los obstáculos que se oponen a la utilización efectiva de las modalidades de trabajo flexibles en el sistema de las Naciones Unidas:

- a) La creación en iSeek del sitio web “Flexwork”, que incluye manuales con información gráfica y accesible para el personal y los supervisores, una sección de preguntas frecuentes y una biblioteca de recursos electrónicos para mejorar la comprensión y la concienciación sobre las modalidades de trabajo flexible;
- b) La discontinuación del uso de sistemas de registro horario a los efectos de supervisar las modalidades de trabajo flexible;

⁵⁵ El CCI, el ONUSIDA, la CMNUCC, el UNFPA, la Secretaría de las Naciones Unidas, el UNICEF, la UNOPS, ONU-Mujeres y el PMA.

⁵⁶ De las 9 entidades que ofrecían tres de las cuatro modalidades, cinco no ofrecían la opción del horario de trabajo comprimido y cuatro no ofrecían la de pausas programadas para actividades de aprendizaje de carácter prolongado.

c) La adopción explícita por ocho entidades de un sistema basado en la confianza o el uso de mecanismos de supervisión informales y descentralizados;

d) La creación por varias entidades de una sección en su intranet sobre modalidades de trabajo flexible y la publicación de anuncios periódicos para promover esas modalidades;

e) La celebración de sesiones de información sobre las modalidades de trabajo flexible para los administradores y el personal, como las organizadas en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra a raíz de las cuales se elaboró un módulo obligatorio sobre modalidades de trabajo flexible que forma parte de todos los cursos de capacitación sobre aptitudes de supervisión;

f) La adopción por el UNFPA en 2013 de un procedimiento de solicitud en línea para las modalidades de trabajo flexible. El uso general de esas modalidades se puede seguir en línea, pero la gestión del uso individual sigue siendo competencia de los supervisores;

g) La elaboración por el FIDA de un curso en línea para sensibilizar al personal acerca de la importancia de las modalidades de trabajo flexible;

h) La elaboración de una guía para los administradores sobre la aplicación efectiva de las modalidades de trabajo flexible, que el PNUD tiene previsto publicar próximamente;

i) La revisión en curso en cuatro entidades de las políticas relativas a las modalidades de trabajo flexible y la realización de encuestas del personal sobre la percepción y la utilización de esas modalidades.

4. Políticas facilitadoras

Licencias de maternidad y paternidad y por adopción

114. Las licencias de maternidad y paternidad y por adopción forman parte de los derechos del personal y se conceden en todo el sistema de las Naciones Unidas. No obstante, el análisis de las políticas reveló discrepancias entre las distintas entidades en cuanto al tiempo y la flexibilidad que se ofrece. La licencia de maternidad —un promedio de 16 semanas con remuneración completa— es la política facilitadora más común. De las 32 entidades incluidas en la encuesta de 2012, solo 29 ofrecían licencia por adopción; dos años más tarde, las 35 entidades que abarca el presente informe tenían políticas de ese tipo.

115. No obstante, en relación con las licencias de maternidad y paternidad, las políticas de licencia por adopción se caracterizan por una mayor variedad y están definidas de forma más ambigua en todo el sistema de las Naciones Unidas. Todas las licencias de maternidad y paternidad incluían la totalidad del sueldo y prestaciones; sin embargo, las políticas de licencia por adopción de varias entidades no estaban especificadas con tanto detalle. En más del 20% de los casos la licencia por adopción se consideraba “licencia especial”, lo que la diferenciaba de la licencia de paternidad. En una entidad la licencia por adopción consistía en un máximo de 20 días de licencia especial con remuneración completa por niño. Otra entidad también ofrecía cuatro semanas de licencia especial, aunque, dependiendo del tipo de contrato, esa licencia podía ser con remuneración completa, remuneración parcial o sin goce de sueldo. No obstante, en la mayoría de los casos la duración de las licencias por adopción era de ocho semanas; es decir la mitad de la licencia de

maternidad y el doble de la de la licencia de paternidad, que solía ser de cuatro semanas⁵⁷. La FAO era la única entidad que ofrecía un máximo de 10 semanas de licencia por adopción.

116. Si bien es necesario seguir avanzando en la uniformización de las políticas de licencia parental y garantizar una asignación de tiempo equitativa, también es cierto que algunas entidades han reforzado sus políticas facilitadoras desde 2012. Algunos ejemplos de entidades con unas políticas facilitadoras amplias y bien definidas son la OMS, la UIT y la OPS. En la OMS la duración de la licencia de maternidad es de 16 semanas con remuneración completa (20 semanas en caso de parto múltiple). Además, la parte no utilizada de la licencia de maternidad puede ser utilizada por el otro progenitor. El personal temporario también tiene derecho a la licencia de maternidad. La política de licencia por adopción de la OMS es digna de encomio, ya que ofrece ocho semanas con remuneración completa y es un tipo de licencia aparte, es decir, no se clasifica como licencia especial⁵⁸.

117. Las políticas facilitadoras de la UIT son similares a las de la OMS, con la excepción de que en su licencia de maternidad también se especifica que las madres de bebés adoptados tienen derecho a percibir el “mismo tiempo libre [que el resto de las madres] después de finalizar la licencia por adopción hasta que el hijo cumpla 1 año de edad”⁵⁹. La OPS añade que, en los casos en los que los dos progenitores sean funcionarios, ambos tienen derecho a ejercer plenamente sus derechos a la licencia de maternidad y paternidad. Asimismo, cuando los dos progenitores son funcionarios, los dos tienen derecho a disfrutar plenamente de su licencia por adopción. Al igual que la OMS, la OPS permite que el otro progenitor utilice cualquier porción no utilizada de la licencia de maternidad.

Políticas relativas a la lactancia

118. Se ha registrado un progreso menor en relación con las políticas de lactancia materna, que el 90% de las entidades ya habían adoptado en 2012. El 10% de entidades restante seguía sin tener políticas de lactancia en 2014, o sus políticas al respecto estaban mal definidas.

119. Aunque el período normal de tiempo libre para la lactancia materna es de dos horas al día (incluido el tiempo de viaje), al menos tres entidades no concedían más de una hora por día (incluido el tiempo de viaje). Cabe señalar además que una de esas entidades indicó que este período se debía contabilizar también como tiempo para el almuerzo. No obstante, las siguientes entidades ofrecen ejemplos de tendencias progresistas en cuanto a sus políticas de lactancia materna:

a) El PNUD, cuyas políticas facilitadoras son emuladas por otras entidades de las Naciones Unidas, revisó su política de lactancia materna en 2013 para aumentar la duración de tiempo libre en 30 minutos por cada bebé adicional⁶⁰;

⁵⁷ Los funcionarios de contratación internacional que trabajan en lugares de destino no aptos para familias o que se encuentren en circunstancias excepcionales relacionadas con la salud de la madre tienen derecho a ocho semanas de licencia de paternidad.

⁵⁸ Además de la OMS, hay otras tres entidades (el CIF-OIT, la UNESCO y la OPS) que tienen políticas independientes de licencia por adopción.

⁵⁹ Aunque en la política de la UIT no figuran las palabras “lactancia” o “amamantar”, ofrece el mismo tiempo libre (2 horas al día) y utiliza la misma formulación en el resto de los aspectos.

⁶⁰ La UIT y el UNICEF adoptaron políticas similares.

b) En 2013, el OOPS abrió un local para las madres lactantes en su oficina de la Ribera Occidental, la primera de sus cinco oficinas sobre el terreno en tomar esa iniciativa.

Estudio del grupo de trabajo sobre el embarazo

120. Entre enero y mayo de 2013, el grupo de trabajo sobre el embarazo, establecido por el Departamento de Gestión para “estudiar la situación de las mujeres embarazadas en lugares de destino difíciles y formular propuestas sobre la forma de abordar sus necesidades específicas”, celebró consultas con los departamentos pertinentes de las Naciones Unidas, otras organizaciones del régimen común y el personal sobre el terreno⁶¹. En su informe puso de relieve los problemas comunes que enfrentaban las mujeres embarazadas en lugares de destino difíciles⁶². Por lo que respecta a la falta de flexibilidad de la licencia de maternidad, el grupo de trabajo criticó, en particular, el hecho de que se calculara la licencia de maternidad como un período fijo expresado en semanas en lugar de en días de trabajo⁶³. Con el fin de armonizar el cálculo de la licencia de maternidad con el de otras licencias y aumentar la flexibilidad en el uso de la licencia de maternidad, el grupo de trabajo recomendó:

- a) Eliminar el requisito de que la licencia de maternidad se disfrute en un período continuo;
- b) Prorrogar el período durante el cual se puede tomar la licencia de maternidad hasta 12 meses después del parto;
- c) Enmendar las instrucciones administrativas pertinentes a fin de aclarar que el período de 16 semanas corresponde a ochenta días laborables⁶⁴.

⁶¹ El grupo de trabajo sobre el embarazo, establecido por el Secretario en septiembre de 2011, incluía a representantes del Servicio Médico, ONU-Mujeres, el UNICEF, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el PNUD, y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.

⁶² En su informe el grupo de trabajo definió como lugares de destino difíciles los “lugares de destino no aptos para familias o con un acceso deficiente a servicios de atención de la salud materna y del recién nacido”. Algunas de las esferas de preocupación señaladas en el informe eran la relativa inflexibilidad a la hora de utilizar el derecho a la licencia de maternidad en comparación con la licencia de paternidad, la falta de un nivel mínimo de atención prenatal, la falta de coherencia en la aplicación en casos especiales, como los partos múltiples, y las diferencias en el tratamiento del personal de contratación local e internacional.

⁶³ En la regla 6.3 del Reglamento del Personal se establece la licencia de maternidad con una duración de 16 semanas consecutivas, mientras que en la instrucción administrativa [ST/AI/2005/2](#) se establecen las condiciones para trabajar a tiempo parcial durante el período previo al parto.

⁶⁴ En la actualidad, la licencia de paternidad se suele tratar de la misma manera que las vacaciones anuales y se puede disfrutar, a discreción del padre, en cualquier momento hasta un año después del nacimiento del niño. En su recomendación el grupo de trabajo trata la licencia de paternidad y la licencia de maternidad en pie de igualdad, de modo que la madre pueda tomar la licencia de maternidad en forma de días completos o de medios días, con la aprobación de su supervisor, a fin de permitir que regrese al trabajo de forma gradual, trabaje los días en que su pareja toma la licencia de paternidad y reserve algunos días de la licencia de maternidad para casos de emergencia, por ejemplo, una operación del recién nacido. Al igual que en el caso de la licencia de paternidad, toda porción no utilizada de la licencia de maternidad expiraría 12 meses después del nacimiento del niño.

5. Mecanismos de supervisión

121. Los instrumentos de supervisión, como las encuestas mundiales del personal, las entrevistas de fin de servicio y los sistemas de puntuación de la paridad entre los géneros, sirven para analizar y evaluar sistemáticamente la cultura institucional y sus efectos sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.

Encuestas mundiales del personal

122. Según los datos reunidos en 2013 en el contexto del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, solo 15 entidades realizaban encuestas mundiales del personal periódicamente y otras dos tenían previsto adoptar un mecanismo de ese tipo. Esas 17 entidades representaban menos de una cuarta parte (24%) de las entidades que presentaron informes en el marco del Plan de Acción en 2013.

123. La realización de encuestas periódicas de todo el personal es una herramienta valiosa para detectar problemas en la cultura institucional que puedan socavar o ralentizar el logro y el mantenimiento de la paridad entre los géneros. Las encuestas del personal reúnen información cualitativa, entre otras cosas, sobre la cultura institucional, la experiencia del personal, los obstáculos existentes y las disposiciones facilitadoras para la promoción y el desarrollo profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el uso de las modalidades de trabajo flexible. Los datos cuantitativos y cualitativos reunidos en esas encuestas también sirven de base a las entidades para la adopción de políticas relacionadas con las cuestiones de género o para su actualización. Por ejemplo, el ONUSIDA utilizó los resultados de la encuesta que realizó entre todo su personal en julio de 2012 para preparar su Plan de Acción sobre Cuestiones de Género en 2013. El ONUSIDA ha logrado resultados positivos también en lo que respecta a la representación de las mujeres en puestos de la categoría P-5 y al frente de las oficinas en los países gracias al uso eficaz de los resultados de la encuesta.

124. Las entrevistas de fin de servicio también constituyen una buena oportunidad para comprender los factores que inciden en la retención del personal y en su experiencia en general. Como se ha demostrado, la tasa de separación de las mujeres con contratos de un año o más (43,3%) es superior a la de su representación general (41,8%), lo que indica la existencia de problemas en relación con la satisfacción en el empleo y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. La determinación de las principales razones de la separación mediante las entrevistas de fin de servicio puede ayudar a las entidades a reducir la tasa de separación del servicio y a aumentar el grupo de candidatas calificadas.

125. Si bien 21 de las 30 entidades informaron de la utilización de entrevistas de fin de servicio, solo 11 examinaban los resultados de esas entrevistas anualmente o con una mayor frecuencia, y solo 9 registraban y analizaban sistemáticamente los resultados. Además, las entrevistas de fin de servicio solo eran obligatorias en 10 entidades. En los casos en que las entrevistas de fin de servicio no eran obligatorias, la mayoría de las entidades informaron de que el personal que dejaba el servicio solo rellenaba encuestas de fin de servicio a veces, tres entidades informaron de que no lo hacían nunca, y en solo 2 esos cuestionarios se rellenaban siempre. Si las entrevistas de fin de servicio no se completan en todos los casos, sus resultados solo se pueden utilizar de manera anecdótica, dado que reflejan las opiniones de los funcionarios que

han decidido voluntariamente completar el cuestionario, con el consiguiente sesgo que ello añade a los resultados.

126. En las entidades que tienen una plantilla relativamente pequeña es difícil asegurar el anonimato de los encuestados, hecho que limita su disposición a responder con franqueza. Mientras que 12 de las 21 entidades realizaban entrevistas de fin de servicio en línea a fin de proteger la confidencialidad y obtener información más franca, 5 entidades solo realizaban entrevistas en persona y 4 entidades utilizaban tanto cuestionarios electrónicos como entrevistas en persona.

127. La mayoría de las entidades que realizan entrevistas de fin de servicio solo han adoptado esa práctica en los últimos cinco años. En 2009, la JJE publicó un proyecto de cuestionario de fin de servicio que ha servido de modelo para muchas entidades. Dos aspectos que siguen siendo problemáticos son la adaptación de ese cuestionario a las necesidades específicas de cada entidad y la reunión de datos significativos relacionados con el género.

128. Se invitó a las entidades a que presentaran a ONU-Mujeres la información más relevante sobre las cuestiones de género extraída de las entrevistas de fin de servicio. Según los resultados presentados por las entidades, en casi todos los casos las razones para la separación del servicio y los niveles de satisfacción laboral eran diferentes en función del género. Una entidad informó de que “un número igual de hombres y mujeres citaba motivos familiares como la principal razón para dejar el puesto”, aunque también añadió que “las mujeres declaraban un menor nivel de satisfacción que los hombres en 43 de los 50 indicadores utilizados en la encuesta de fin de servicio”. Los aspectos en los que en promedio las mujeres estaban más insatisfechas eran: las oportunidades para utilizar sus aptitudes y capacidades, la promoción de las perspectivas de carrera, las oportunidades de capacitación y aprendizaje, y el impacto del trabajo en su vida personal.

Sistemas de puntuación de la paridad entre los géneros

129. Los sistemas de puntuación recogen datos desglosados por sexo que permiten a las organizaciones supervisar los progresos, entre otras cosas, en relación con la paridad entre los géneros. También permiten mejorar la rendición de cuentas mediante el uso de datos en tiempo real, el seguimiento sistemático y la detección temprana de las tendencias negativas. La Secretaría de las Naciones Unidas y el ONUSIDA son dos ejemplos de utilización eficaz de esos sistemas:

a) El sistema de puntuación de la Secretaría se incluye en los pactos del personal directivo superior con el Secretario General y los datos se supervisan para vigilar el cumplimiento. Desde 2010, el sistema de puntuación ha fijado la meta de mejorar la representación de la mujer en altos puestos (P -5 y categorías superiores), puestos de categorías inferiores (P-2 a P-4) y puestos del Cuadro de Servicios Generales en un 50% de la diferencia entre la representación actual de la mujer y el objetivo del 50%. La proporción resultante se aplica a las vacantes que se produzcan, con miras a llenar todas las vacantes en esa proporción;

b) El ONUSIDA ha aplicado el sistema de puntuación de la paridad entre los géneros en las actividades de promoción, y ha publicado los resultados en forma de gráfico y los ha distribuido en el Día Internacional de la Mujer con el fin de promover la concienciación sobre las metas fijadas mediante la presentación de datos de una forma atractiva desde el punto de vista visual.

130. A pesar de su utilidad como instrumento de gestión, los sistemas de puntuación siguen teniendo una utilización limitada y solo cinco entidades no pertenecientes a la Secretaría los aplican (el ONUSIDA, el ACNUR, el UNICEF, el OOPS y el PMA). Todas ellas excepto una los usan para reunir datos en tiempo real; la entidad restante supervisa su sistema de puntuación mensualmente.

IV. Conclusiones y recomendaciones

A. Conclusiones

131. Las Naciones Unidas, en su calidad de principal instrumento para el establecimiento de normas internacionales, tienen la responsabilidad especial de dar ejemplo. Por lo tanto, deben mantenerse en la vanguardia y demostrar su propio compromiso con la doctrina de la igualdad entre los géneros que defienden. Un elemento fundamental, que se procura abordar en el presente informe, es la supervisión y presentación de información sobre los progresos realizados por el sistema de las Naciones Unidas hacia la meta de la paridad entre los géneros, establecida en la Declaración de Beijing en 1995 y refrendada en repetidas ocasiones por la Asamblea General. Además del presente informe, el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ha sido un instrumento innovador y muy eficaz para medir esos progresos, y las entidades del sistema de las Naciones Unidas son dignas de encomio por haberlo adoptado como herramienta para medir el alcance de sus progresos y presentar informes al respecto.

132. El ritmo del avance hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas no se ha ajustado a las expectativas, como se desprende de las conclusiones de este informe y de los informes anteriores presentados en el último decenio. Los objetivos establecidos en la Declaración de Beijing hace casi 20 años y refrendados en repetidas ocasiones por la Asamblea General no se están materializando en un plazo razonable. Por ello, los dirigentes de todo el sistema deben centrar la atención en los obstáculos que siguen impidiendo el progreso y aplicar las medidas correctivas necesarias.

133. Durante el período sobre el que se informa, la representación total de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas aumentó 0,9 puntos porcentuales y alcanzó el 41,8%. Además, si se analiza por categorías, la representación de la mujer en puestos de P-4 a D-2 alcanzó máximos históricos en 2013, aunque todavía está lejos de la paridad: 40,5% en la categoría P-4, 34,2% en la categoría P-5, 32,4% en la categoría D-1 y 30,1% en la categoría D-2. En cambio, tanto en la categoría P-3 (45,3%) como en las categorías fuera del escalafón (26,7%) se registró una disminución en la representación de la mujer desde el informe anterior. La disminución de 3,3 puntos porcentuales en las categorías fuera del escalafón redujo el aumento total en el último decenio (2003-2013) a solo 7,4 puntos porcentuales (0,7 puntos porcentuales por año), lo que pone de manifiesto que sigue habiendo una relación inversa entre la categoría y la representación de la mujer.

134. El análisis de la situación en el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto durante el último decenio reveló que los progresos hacia la paridad de

género fueron deficientes y que no se alcanzó más que una tasa promedio de crecimiento anual de 0,5 puntos porcentuales. A este ritmo, el sistema de las Naciones Unidas no alcanzaría la paridad hasta el año 2028, lo que constituye un plazo inaceptablemente largo.

135. En lo que respecta a los lugares de destino, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los lugares de destino en que no hay sedes en todos los niveles del Cuadro Orgánico y categorías superiores y en todos los tipos de contrato. Aparte de ONU-Mujeres, ninguna entidad alcanzó el 50% o más de representación de las mujeres con contratos de un año o más en los lugares de destino en que no hay sedes. De manera similar al período anterior, 9 de las 32 entidades (28,1%) alcanzaron un 50% o más de representación de las mujeres con contratos de un año o más en los lugares de destino en que hay sedes⁶⁵. En cambio, en los lugares de destino en que no hay sedes el progreso de las mujeres con contratos de un año o más ha sido desigual: 11 entidades registraron una disminución y otras 11 un aumento. De las 11 que registraron un aumento, 5 aumentaron la representación de la mujer en 5 puntos porcentuales o más⁶⁶. Por lo que se refiere al tipo de contrato, en marcado contraste con su representación en los contratos de un año o más, que ofrecen mayor seguridad, las mujeres siguen estando excesivamente representadas en los contratos temporales. La completa ausencia de hombres con contratos temporales en las sedes de tres entidades y su escasa representación, en general, en ese tipo de contratos suscita la preocupación de que los hombres tienen un mayor acceso a la seguridad en el empleo que las mujeres. La mayor representación de las mujeres en el personal con contratos temporales no significa, sin embargo, que constituyan un grupo de personal con experiencia del que se puedan extraer candidatas para llenar puestos con contratos ordinarios en las entidades afectadas.

136. El porcentaje total de nombramientos de mujeres con contratos de un año o más fue del 42,1%, el mismo que en el período anterior. No obstante, si esos nombramientos se desglosan por categoría, se pueden observar algunos avances. En comparación con el período anterior, una menor proporción de mujeres recibieron nombramientos en las categorías inferiores (P-1 a P-3) y una proporción más elevada en las categorías P-4 a D-2. En la categoría D-1 se registró un aumento sin precedentes de 6,8 puntos porcentuales en los nombramientos de mujeres. De hecho, en las categorías superiores (P-4 a D-2) se registraron aumentos, el menor de los cuales fue un aumento de 1,8 puntos porcentuales en la categoría D-2. Pese a que en las categorías P-1 a P-3 se registró una disminución en los nombramientos de mujeres, en las categorías P-1 y P-2 no se llegó a un nivel por debajo de la paridad. En las categorías fuera del escalafón se registró la mayor reducción en los nombramientos de mujeres (5,8 puntos porcentuales).

137. Por lo que respecta a los ascensos, aún queda mucho por hacer, en particular en los puestos de adopción de decisiones de las categorías superiores (P-5 a D-2) donde la proporción de mujeres seleccionadas para el ascenso en todo el sistema de las Naciones Unidas se mantuvo a casi 15 puntos

⁶⁵ ONU-Mujeres (79,3%), la UNESCO (55,8%), el UNICEF (54,9%), la OPS (53,1%), el UNFPA (52,7%), la CIJ (51,7%), el PNUD (51,6%), el ACNUR (51%) y el ONUSIDA (50%).

⁶⁶ El OIEA, la UIT, el ONUSIDA, el UNITAR y la UNU.

porcentuales de la paridad. Resulta alentador que los ascensos en las categorías D-1 y D-2 en los lugares donde hay sedes hayan aumentado considerablemente desde el período anterior (13 puntos porcentuales) y hayan pasado del 27,9% al 40,9%.

138. Durante el período sobre el que se informa, las mujeres representaron el 43,3% de todas las separaciones del servicio de funcionarios con contratos de un año o más, en todas las categorías y todos los lugares de destino. Además, la tasa de separación del servicio de las mujeres es superior a la de su representación general (41,8%), lo que pone de manifiesto la existencia de problemas para la retención y la promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres. Resulta significativo que las mujeres con contratos de un año o más se separen del servicio en una proporción inversa a su categoría. La disparidad más importante entre los géneros se manifestó en la tasa de separación del servicio de las mujeres, que fue considerablemente más alta en los lugares de destino en que no hay sedes que en las sedes.

139. La Secretaría de las Naciones Unidas es la mayor entidad del sistema de las Naciones Unidas y emplea al 33% del total de funcionarios del Cuadro Orgánico (desde la categoría P-1 a las categorías fuera del escalafón). Al 31 de diciembre de 2013, las mujeres representaban el 40,5% del personal de la Secretaría en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos de un año o más, lo que supuso un aumento de 1,3 puntos porcentuales con respecto al período anterior. En los dos años que abarca el presente informe, se alcanzó el nivel más alto hasta la fecha en la representación de la mujer en las categorías P-2 a D-1 dentro de la Secretaría (véase el cuadro 7): P-2 (55,8%), P-3 (43,4%), P-4 (39,2%), P-5 (31,7%) y D-1 (30,2%). En las categorías D-1 y D-2 se registraron aumentos alentadores de 3 y 2 puntos porcentuales, respectivamente. Por el contrario, en las categorías fuera del escalafón se registró un descenso de 2,8 puntos porcentuales y la representación de la mujer se situó en el 24,6%.

140. En comparación con el resto del sistema de las Naciones Unidas, la Secretaría concedió nombramientos y ascensos a una menor proporción de mujeres en todas las categorías, excepto en la más baja (P-1). Las diferencias fueron mayores en los niveles superiores de adopción de decisiones (de P-5 a las categorías fuera del escalafón), donde la Secretaría registró una media de 8 puntos porcentuales (P-5) y 4 puntos porcentuales (categorías fuera del escalafón) menos en nombramientos de mujeres y de 7,6 puntos porcentuales (P-5) y 5,7 puntos porcentuales (D-2) menos en ascensos de mujeres en comparación con los promedios en todo el sistema de las Naciones Unidas. Como aspecto positivo cabe señalar que la tasa general de separaciones del servicio de mujeres en la Secretaría fue menor en comparación con el resto del sistema de las Naciones Unidas (40,7% y 43,3%, respectivamente).

141. Una esfera en la que la representación de la mujer ha mejorado es la del mantenimiento de la paz. En septiembre de 2013, había un total de 3.557 mujeres entre los efectivos de mantenimiento de la paz y 1.603 mujeres entre el personal civil de las operaciones. En enero de 2014, las mujeres constituían el 29% de los 6.800 civiles de contratación internacional que trabajaban en las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. Eso representa un progreso notable, teniendo en cuenta que entre 1957 y 1989 solo hubo 20 mujeres entre el personal uniformado de esas operaciones. Ello

demuestra los efectos positivos de la voluntad política inquebrantable y la persistente aplicación de las medidas selectivas introducidas a lo largo de los años, y es una práctica encomiable que merece ser emulada por otros departamentos y oficinas del sistema de las Naciones Unidas. También se debe dar el debido reconocimiento al papel decisivo que han desempeñado los Estados Miembros en estos esfuerzos, cuyo apoyo ha sido inestimable para el éxito en esta tarea.

142. Las políticas de igualdad de género constituyen uno de los principales motores de cambio institucional, de ahí que el primer indicador del desempeño del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres sea la elaboración y aplicación de políticas pertinentes y medidas conexas. En consecuencia, ONU-Mujeres ha instado a que se dé prioridad a esta esfera. De las 30 entidades encuestadas para la elaboración del presente informe, 18 indicaron que tenían una política de equilibrio entre los géneros y otras cuatro informaron de que tenían previsto adoptar una política de ese tipo, entre las que cabe destacar la Secretaría⁶⁷.

143. La promoción eficaz y sostenible de la igualdad de representación de la mujer exige contar con unas estructuras operacionales y administrativas eficientes, lo que en su conjunto se conoce como la “estructura para la igualdad entre los géneros”. En este apartado el progreso es menos alentador. Los resultados de la encuesta para el presente informe pusieron de manifiesto que el sistema de coordinadores de las cuestiones de género está debilitado por la falta de titulares de categoría superior (el 63% de las entidades informaron de que tenían coordinadores de categoría P-3 o inferior) y de institucionalización de sus funciones (solo 13 entidades habían establecido mandatos por escrito y el 75% de los coordinadores solo dedicaban un 20% o menos de su tiempo a las funciones de coordinación). Se han logrado progresos, sin embargo, en la contratación de hombres como coordinadores de las cuestiones de género. La mitad de las entidades encuestadas indicaron que tenían coordinadores varones y la mayoría afirmaron que no tenían problemas para contratar hombres y mencionaron los beneficios de su presencia en esos puestos.

144. Se ha recalcado repetidamente el papel crucial que cumplen las medidas especiales de carácter temporal, en consonancia con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, como medio de acelerar los progresos hacia la igualdad entre los géneros de forma apreciable. Resulta alentador que el reconocimiento de su importancia parece ir en aumento, como sugiere el hecho de que el 50% de las entidades encuestadas señalara la “falta de medidas especiales para los nombramientos y ascensos” como uno de los tres principales obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros. En junio de 2014, 15 de las 30 entidades utilizaban medidas especiales para mejorar la situación de la mujer, y otras 8 tenían previsto promulgar o aplicar medidas de ese tipo.

145. Las políticas y prácticas para mejorar la promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres siguen siendo desiguales en el sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, de las 30 entidades encuestadas, solo 7 utilizaban la planificación de la sucesión en los cargos para lograr cambios en su dotación de

⁶⁷ El CICE, la Secretaría de las Naciones Unidas, la UPU y la OMS. El CICE está administrado por la OMS y aplicará la misma estrategia en materia de género.

personal o evaluaban el número de mujeres que debían ser contratadas por categoría para lograr el equilibrio entre los géneros. Como ya se ha mencionado, es probable que la mayoría de las entidades estén desaprovechando oportunidades para acelerar el progreso al no estar preparadas para hacer uso de las oportunidades que se les presentan para promover el adelanto de las mujeres, por ejemplo mediante las jubilaciones.

146. Las entidades encuestadas también señalaron la falta de oportunidades de desarrollo profesional para el personal de grado medio como uno de los mayores obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros. En este contexto, solo 4 de las 26 entidades que ofrecían capacitación en aptitudes de liderazgo y gestión tenían cursos dirigidos específicamente a las mujeres y solo 9 entidades utilizaban programas de mentores, que es un medio informal y económico de aumentar la satisfacción en el empleo, la motivación y las aspiraciones profesionales.

147. Un aspecto muy encomiable es que las 35 entidades han adoptado políticas que prohíben la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. No obstante, se desconoce el alcance global del acoso y la discriminación en las Naciones Unidas, ya que no existe un mecanismo a nivel de todo el sistema para la presentación de información, el seguimiento de los casos de faltas de conducta o la aplicación de políticas al respecto.

148. La mayoría de las entidades que participaron en la encuesta ofrecían licencia parental; sin embargo, había grandes diferencias entre los tipos de licencias que se ofrecían, en particular en los casos de adopción. Las políticas de licencia por adopción oscilaban entre 20 días de licencia especial con remuneración completa y 8 semanas con remuneración completa reconocidas en el marco de una política independiente de licencia por adopción.

149. La flexibilidad en el lugar de trabajo tiene una correlación positiva con una mayor retención de mujeres en el servicio porque permite compaginar mejor la vida laboral y personal y porque sin esa flexibilidad las mujeres tienen más probabilidades de limitar sus aspiraciones profesionales. Como ya se ha mencionado anteriormente, los hombres también se benefician de la flexibilidad en el lugar de trabajo. Pese a cierta reducción en su disponibilidad, las modalidades de trabajo flexible están ganando aceptación y relevancia en todo el sistema de las Naciones Unidas. De las 30 entidades encuestadas por ONU-Mujeres, todas excepto 3 (la CIJ, la UNESCO y la UPU) ofrecían modalidades de trabajo flexible y 9⁶⁸ ofrecían las cuatro opciones⁶⁹. Además, desde el 1 de febrero de 2013, todos los funcionarios en todos los departamentos de la Secretaría tienen la opción de utilizar las modalidades de trabajo flexible.

150. Los instrumentos de supervisión, como las encuestas mundiales del personal, las entrevistas de fin de servicio y los sistemas de puntuación del equilibrio entre los géneros, sirven para evaluar la cultura institucional y sus efectos sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. A pesar de ello, menos de una cuarta parte de las entidades participantes en el

⁶⁸ El CCI, ONUSIDA, la CMNUCC, el UNFPA, la Secretaría de las Naciones Unidas, el UNICEF, la UNOPS, ONU-Mujeres y el PMA.

⁶⁹ Horario de trabajo escalonado u horario flexible, horario de trabajo comprimido, pausas programadas para actividades de aprendizaje de carácter prolongado, y teletrabajo.

Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres realizaban encuestas mundiales del personal, solo 10 de las entidades encuestadas para el presente informe habían establecido como requisito obligatorio la realización de entrevistas de fin de servicio, y solo 5 entidades fuera de la Secretaría utilizaban sistemas de puntuación del equilibrio entre los géneros.

B. Recomendaciones

151. Solo se podrán lograr progresos sustanciales y sostenibles si los jefes ejecutivos y los altos funcionarios asignan la más alta prioridad al adelanto de la mujer en todas las entidades de las Naciones Unidas. En este contexto, el objetivo principal debe ser el logro de la paridad de género a todos los niveles cuanto antes. El cumplimiento de este objetivo es posible si se hacen esfuerzos decididos. Ese es el espíritu con el que los jefes de todas las entidades y los altos funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, incluidos los jefes de los departamentos de la Secretaría, deben considerar las recomendaciones que figuran a continuación.

152. La formulación y aplicación de políticas de género por las entidades guarda una estrecha correlación con importantes mejoras en la representación de la mujer. Cada entidad debe elaborar y aplicar políticas de ese tipo con carácter prioritario.

153. Se debe dar especial prioridad a la introducción de medidas especiales de carácter temporal en el proceso de selección del personal, a fin de garantizar la igualdad en el tratamiento de los hombres y las mujeres. Las medidas de ese tipo que resultan más eficaces son: la inclusión obligatoria de mujeres en las listas de candidatos preseleccionados; la selección de mujeres cuando no se hayan cumplido las metas de paridad y cuando sus calificaciones y experiencia se ajusten a las competencias necesarias para el puesto; la introducción del requisito de que el personal directivo superior justifique por escrito la selección de los candidatos varones para ocupar puestos de las categorías en que no se haya alcanzado todavía la paridad; y la revisión periódica del mantenimiento de mujeres cualificadas en las listas durante períodos prolongados. Otras medidas adicionales deben incluir actividades de divulgación para la contratación de candidatas externas cualificadas.

154. Asimismo, se debe dar prioridad a la retención de funcionarias cualificadas. Todas las entidades deberían adoptar políticas selectivas para promover el ascenso de mujeres 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 el logro de la paridad. Otras medidas recomendadas son la capacitación obligatoria en cuestiones de género para todo el personal, incluido el establecimiento de programas de capacitación dedicados a la mejora de las aptitudes de liderazgo, y la adopción de procedimientos específicos o la introducción de excepciones para la retención de mujeres con experiencia, en particular en los puestos de grado medio.

155. Todas las entidades deben considerar la posibilidad de establecer metas anuales o fijar porcentajes de progreso hacia la paridad de género en cada

categoría del Cuadro Orgánico, e indicar el año en que se debería alcanzar la paridad mediante la aplicación de esas medidas.

156. Todas las entidades deben dar prioridad y prestar especial atención a la designación de coordinadores de las cuestiones de género de una categoría apropiada y con responsabilidades definidas en mandatos escritos y una asignación adecuada de tiempo y recursos financieros para desempeñar sus funciones esenciales en relación con la incorporación de la perspectiva de género y la paridad entre los géneros.

157. Todas las entidades deben dar especial prioridad al fortalecimiento de la aplicación de las políticas y medidas para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, incluso especificando claramente la aplicación de esas medidas, aplicando un sistema de rendición de cuentas (o un sistema basado en la confianza) e impartiendo capacitación a los administradores y el personal sobre su aplicación efectiva, teniendo en cuenta la necesidad de fomentar la confianza y evitar la estigmatización. Por otro lado, los datos sobre las solicitudes, la aprobación, el disfrute y el grado de satisfacción respecto de las políticas y prácticas para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se deben desglosar por sexo en todas las etapas y complementar con los datos cualitativos reunidos mediante encuestas del personal.

158. Las preocupaciones relativas a la movilidad, en particular sus efectos para las mujeres, se deben mantener bajo examen en todas las entidades a fin de contratar y retener a mujeres tanto en los lugares de destino en que hay sedes como en los que no.

159. Todas las entidades deben asignar alta prioridad y suficientes recursos para establecer, armonizar y aplicar medidas encaminadas a prevenir y combatir el acoso del personal y el abuso de autoridad. Se debe hacer un seguimiento constante a nivel de todo el sistema e informar sobre los incidentes y esa información se debe compartir con todas las entidades a fin de identificar a los autores y dar a conocer la experiencia adquirida. Las entidades deberían celebrar consultas por conducto de ONU-Mujeres a fin de sincronizar esas medidas.

160. La realización de encuestas periódicas del personal y de entrevistas de fin de servicio son instrumentos valiosos para comprender mejor los factores que repercuten en la contratación y retención del personal. Ambos instrumentos deben ser obligatorios y aplicarse sistemáticamente. Los datos reunidos en las encuestas del personal y las entrevistas de fin de servicio deben servir de orientación para la elaboración de documentos estratégicos sobre el equilibrio entre los géneros.

161. Las licencias de maternidad y paternidad y la licencia por adopción deben uniformarse a fin de garantizar un trato equitativo. Además, tal como recomendó el grupo de trabajo sobre el embarazo, se debe eliminar el requisito de que la licencia de maternidad se disfrute en un período continuo.

162. De conformidad con los procedimientos pertinentes y aplicables, todas las entidades deben exigir a su personal directivo que rinda cuentas sobre la aplicación de las medidas adoptadas para cumplir el objetivo declarado de lograr la paridad entre los géneros en el plazo más breve posible. Esos mecanismos de rendición de cuentas son esenciales para garantizar que se

respeten los objetivos de equilibrio entre los géneros y avanzar de manera constante y previsible hacia la igualdad en la representación de las mujeres y los hombres entre el personal.

163. Todas las entidades deben dar prioridad a la continuación de la aplicación de los indicadores del Plan de Acción a fin de cumplir las metas establecidas para 2017, de conformidad con lo dispuesto por la JJE, en particular las disposiciones relativas a la paridad de género y la cultura institucional. Asimismo, en el marco del Plan de Acción, las entidades están obligadas a adoptar, aplicar y supervisar políticas y estrategias sobre la paridad de género, basadas en objetivos claros, plazos razonables para la ejecución y mecanismos de supervisión y rendición de cuentas.

164. Los jefes de todas las entidades deben coordinar con ONU-Mujeres el desarrollo y la aplicación de políticas y medidas para avanzar hacia la paridad entre los géneros. Esa labor garantizará la coherencia de las políticas y prácticas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Anexo

Distribución por géneros de los funcionarios de las categorías P-1 a las categorías fuera del escalafón con contratos de un año o más en todos los lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas, desglosados por entidad, al 31 de diciembre de 2009^a, 2011^b y 2013^c

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías fuera del escalafón		Subtotal		Total	Porcentaje de mujeres				Variación (porcentaje)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Dic. 2013 ^c	Dic. 2013 ^c	Dic. 2011 ^b	Dic. 2009 ^a	2011-2013
																					2013 ^c	2013 ^c	2011 ^b	2009 ^a	
FAO	13	7	78	126	199	175	378	163	253	80	52	6	19	9	11	1	1 003	567	1 570	36,1	35,2	31,8	0,9		
OIEA	5	4	46	53	215	113	350	123	254	48	27	4	9	4	6	1	912	350	1 262	27,7	24,5	22,9	3,3		
OACI			13	19	36	26	113	38	38	9	18	2	2	2	1	0	221	96	317	30,3	27,9	31,2	2,4		
CIJ			9	10	7	11	5	8	4	1	1	0	1	0	1	0	28	30	58	51,7	61,1	54,9	(9,4)		
CAPI			2	1	2	1	6	3	0	4	2	1	0	1			12	11	23	47,8	47,6	38,1	0,2		
FIDA	2	2	18	24	19	47	49	34	56	22	11	7	4	1	5	1	164	138	302	45,7	44,5	45,3	1,2		
OIT	3	6	28	54	94	106	215	182	212	111	43	31	19	9	5	4	619	503	1 122	44,8	44,8	43,5	0,0		
OMI			6	20	12	18	21	10	24	11	14	5	6	2	1	0	84	66	150	44,0	43,7	42,0	0,3		
CCI	3	2	27	24	25	20	25	12	24	7	1	2					105	67	172	39,0	36,2	36,4	2,8		
CIF-OIT	0	1	0	3	16	7	11	10	8	6	3	0	1	0			39	27	66	40,9	41,3	40,8	(0,4)		
UIT	0	4	20	25	77	46	58	42	62	15	14	2	8	1			239	135	374	36,1	34,6	31,8	1,4		
OPS	1	2	17	32	36	51	132	105	40	22	22	19	1	0	2	1	251	232	483	48,0	47,9	43,0	0,1		
Naciones Unidas	4	11	492	622	2 058	1 577	2 021	1 301	1 097	509	353	153	125	46	104	34	6 254	4 253	10 507	40,5	39,2	39,1	1,3		
ONU-Mujeres	0	1	3	38	15	58	20	62	17	68	5	15	1	5	1	2	62	249	311	80,1	85,3	0,0	(5,2)		
ONUSIDA			3	7	26	28	51	64	75	58	33	13	5	4	2	1	195	175	370	47,3	45,0	46,7	2,3		
PNUD	1	0	79	119	307	303	471	305	432	246	134	97	53	24	5	4	1 482	1 098	2 580	42,6	42,1	44,6	0,4		
UNESCO	11	11	82	116	150	172	137	122	88	52	38	17	13	10	7	6	526	506	1 032	49,0	51,4	48,6	(2,4)		
CMNUCC	2	0	57	45	59	46	33	20	16	4	6	2	3	0	0	1	176	118	294	40,1	40,4	0,0	(0,2)		
UNFPA	1	0	17	34	56	56	95	80	103	89	32	32	9	5	1	2	314	298	612	48,7	51,2	51,2	(2,5)		
ACNUR			104	102	423	302	303	220	107	76	51	44	10	6	3	1	1 001	751	1 752	42,9	42,9	41,3	(0,1)		
UNICEF	4	5	109	197	503	467	538	518	322	261	56	37	24	15	2	2	1 558	1 502	3 060	49,1	49,8	49,8	(0,8)		
ONUDI	1	0	11	12	37	27	50	18	55	16	26	9	2	0	1	0	183	82	265	30,9	29,6	27,7	1,3		
UNITAR			4	5	6	8	2	1	9	4	2	2			0	1	23	21	44	47,7	54,4	47,9	(6,7)		
CCPPNU			1	1	15	11	20	16	6	12	5	0	1	1	1	0	49	41	90	45,6	38,9	36,7	6,7		
UNOPS	0	1	30	34	135	45	102	37	59	19	31	2	6	2	2	0	365	140	505	27,7	28,9	29,8	(1,1)		
OOPS			5	6	24	30	48	33	29	7	12	4	4	2	1	1	123	83	206	40,3	45,1	38,3	(4,8)		

Entidad	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías fuera del escalafón		Subtotal		Total	Porcentaje de mujeres				Variación (porcentaje)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Dic. 2013 ^a	Dic. 2013 ^a	Dic. 2011 ^b	Dic. 2009 ^c	2011-2013	
ESPSNU			0	1	4	1	4	1	3	1	1	1	1	0			13	5	18	27,8	35,0	0,0	(7,2)	
UNU			5	7	14	8	13	1	7	0	9	1	5	0	2	0	55	17	72	23,6	15,4	14,0	8,2	
OMT	0	2	3	3	6	8	4	5	5	3	2	0			4	0	24	21	45	46,7	42,2	37,5	4,4	
UPU	1	1	5	4	26	13	18	4	9	2	3	3	3	0	2	0	67	27	94	28,7	26,0	24,5	2,7	
PMA	2	1	69	85	304	191	179	145	146	88	66	33	26	10	5	2	797	555	1 352	41,1	40,9	40,9	0,2	
OMS	4	8	33	54	142	172	401	299	412	218	156	50	29	9	11	4	1 188	814	2 002	40,7	39,4	38,3	1,2	
OMPI			12	25	50	77	95	73	70	37	30	11	10	4	7	1	274	228	502	45,4	44,2	41,5	1,2	
OMM			5	11	12	10	30	20	36	9	6	2	6	3	2	1	97	56	153	36,6	32,4	29,6	4,2	
Total	58	69	1 393	1 919	5 110	4 231	5 998	4 075	4 078	2 115	1 265	607	406	175	195	71	18 503	13 262	31 765	41,8	41,0	39,9	0,8	

^a Sobre la base de los datos presentados por 34 entidades.

^b Sobre la base de los datos de la JJE (véase CEB/2012/HLCM/16).

^c Sobre la base de los datos de la JJE (véase CEB/2010/HLCM/HR/24).