

**Asamblea General**

Distr. general  
27 de septiembre de 1999  
Español  
Original: inglés

**Quincuagésimo cuarto período de sesiones**

Temas 109 y 164 del programa

**Adelanto de la mujer****Gestión de los recursos humanos****Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría****Informe del Secretario General****Índice**

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1-7	5
II. Situación actual .....	8-25	6
A. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría .....	8-15	6
B. Nombramientos y ascensos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría .....	16-20	8
C. La mujer en el cuadro de servicios generales y categorías conexas, con inclusión de cuestiones tales como el concurso para ascender al cuadro orgánico y las oportunidades de perfeccionamiento del personal .....	21-24	9
D. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas .....	25	9
III. Novedades desde septiembre de 1998 .....	26-38	10
A. Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría .....	26	10
B. Preparación de planes de acción para conseguir el equilibrio de los géneros en los departamentos y las oficinas .....	27-29	10
C. Representación de la mujer en las operaciones de mantenimiento de la paz ..	30-31	11
D. Integración de las cuestiones de género y actividades de capacitación para la comprensión de esas cuestiones .....	32-33	11

	E. Red de funcionarias de categoría superior .....	34	12
	F. Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares .....	35-38	12
	IV. Conclusiones .....	39-45	12
Cuadros			
1.	Distribución por géneros del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías: todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, al 30 de junio de 1999 .....		15
2.	Distribución por géneros del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías: personal del cuadro orgánico y categorías superiores sujeto a distribución geográfica, al 30 de junio de 1999 .....		16
3.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1998 y al 30 de junio de 1999 .....		17
4.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 1998 y al 30 de junio de 1999 .		17
5.	Comparación del número y porcentaje de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1989 y al 30 de junio de 1999 .....		18
6.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados a la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1997 y el 30 de junio de 1999 .....		19
7.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores ascendidos en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1997 y el 30 de junio de 1999 .....		20
Anexo			
	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 1997 .....		21

## Abreviaturas

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

<sup>1</sup> Todos los funcionarios con nombramientos de más de un año asignados a misiones de mantenimiento de la paz

OPI	Oficina del Programa para el Iraq
OACDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OFDPD	Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito
ORENCA	Oficina del Representante Especial del Secretario General para los Niños y el Conflicto Armado
OSG	Oficina del Secretario General
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
REGCOM	Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNSCOM	Comisión Especial de las Naciones Unidas establecida en virtud de la resolución 687 (1991) del Consejo de Seguridad

## I. Introducción

1. En su resolución 53/119, de 9 de diciembre de 1998, relativa al mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, la Asamblea General pidió al Secretario General que presentase a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en su 43° período de sesiones, y a la Asamblea General, en su quincuagésimo cuarto período de sesiones, un informe sobre el cumplimiento de esta resolución, así como estadísticas sobre el número y porcentaje de mujeres empleadas en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías y en todo el sistema de las Naciones Unidas. En esta misma resolución, la Asamblea General reafirmó el objetivo de lograr que las mujeres ocupen para el año 2000 el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente D-1 y categorías superiores, con pleno respeto al principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y teniendo en cuenta asimismo que las mujeres de ciertos países, sobre todo los países en desarrollo y con economías en transición, siguen sin estar representadas o lo están insuficientemente.

2. Asimismo, la Asamblea celebró el compromiso personal y permanente asumido por el Secretario General de alcanzar el objetivo de la igualdad de género y sus seguridades de que el equilibrio entre los sexos tendrá la mayor prioridad en su campaña por introducir en la Organización una nueva mentalidad de gestión, que incluirá la plena aplicación de las medidas especiales detalladas en su informe a la Asamblea General (A/53/376). La Asamblea General pidió también al Secretario General que velase por que los jefes de departamentos y oficinas elaboren planes de acción en materia de género en los que se determinen estrategias completas para el logro del equilibrio entre los sexos entre los distintos departamentos y oficinas, a fin de que se logre que, en la medida de lo posible, el coeficiente de nombramientos y ascensos de mujeres no sea inferior al 50%, hasta tanto se alcance el objetivo de la paridad entre los sexos.

3. En la sección X de su resolución 53/221, de 7 de abril de 1999, la Asamblea General tomó nota con preocupación del desequilibrio en la representación de las mujeres de distintas regiones y pidió al Secretario General que adoptase todas las medidas pertinentes en la consecución del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos. La Asamblea tomó nota de que la representación de mujeres de países en desarrollo, en particular en las categorías superiores, había aumentado muy lentamente, e instó al Secretario General a redoblar los esfuerzos para rectificar esta situación de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y a presentarle un informe

al respecto en su quincuagésimo quinto período de sesiones. Asimismo, la Asamblea decidió que se debería tratar de lograr el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos para el año 2000, con arreglo a lo dispuesto en los Artículos 8 y 101 de la Carta y, la cláusula 4.3 del Estatuto del Personal, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de contratación y ascenso.

4. La Asamblea General reconoció oficialmente por primera vez la importancia de la condición de la mujer en la Organización en su resolución 2715 (XXV), de 15 de diciembre de 1970. En esta resolución, la Asamblea General exhortó a las Naciones Unidas y a su sistema de organizaciones a que adoptasen medidas adecuadas para asegurar iguales oportunidades de empleo en puestos de categoría superior y del cuadro orgánico a las mujeres calificadas, y expresó la esperanza de que las Naciones Unidas sentasen un ejemplo a este respecto. Aunque la primera petición de un informe sobre el tipo de puestos ocupados por mujeres en la Secretaría fue la que hizo la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en abril de 1949, la primera vez que se comunicaron estadísticas a la Asamblea General sobre la distribución de géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores fue en el vigésimo sexto período de sesiones, de 1971 (A/8483). Del total de 2.250 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en 1971 con arreglo al criterio geográfico, sólo 382 (el 16,9%) eran mujeres. En los tres decenios siguientes, diversos organismos intergubernamentales y cuatro conferencias mundiales sobre la mujer adoptaron nuevas resoluciones sobre la situación de la mujer en la Organización.

5. Desde 1970 se han mejorado mucho las condiciones de servicio de las mujeres, con las medidas siguientes: supresión de las disposiciones del Reglamento del Personal que establecían una discriminación entre los funcionarios por razón del género; publicación de circulares del Secretario General en las que se indicaban las políticas de la Organización respecto de la igualdad de trato entre hombres y mujeres; modificación de la terminología para que los términos utilizados en los documentos oficiales fueran neutrales y estuvieran exentos de tendenciosidad desde el punto de vista del género; organización de actividades de capacitación que tuvieran en cuenta el factor género; elaboración de directrices para los casos de hostigamiento sexual; introducción de un programa de licencias por razones familiares, y arbitraje de medidas especiales para regular la contratación, colocación y ascenso de las mujeres. Si bien la mejora del ambiente general de la Organización es más difícil de estimar, se observa un cambio de las actitudes con la consiguiente mejora del entorno laboral de todos los funcionarios, tanto hombres como mujeres. Este

cambio se manifiesta en el notable aumento del número de mujeres en puestos decisorios y de categoría superior, incluido el segundo cargo de la Organización en orden de importancia, la inclusión regular de mujeres en las juntas y comités ejecutivos y la presencia de la mujer en sectores ocupacionales en los que nunca habían estado suficientemente representadas. Durante este período la faz de la Organización ha cambiado. La presencia de mujeres en puestos muy delicados, técnicos y visibles, como directoras de divisiones y jefas de centros de información y de misiones de mantenimiento de la paz, ya no se presta a controversias. Y, lo que es igualmente importante, cada vez se reconocen y valoran más las diferentes perspectivas que aportan las mujeres a la labor sustantiva y la gestión de la Organización.

6. Si bien ha mejorado visiblemente la representación de la mujer en los puestos de categoría superior y en los que deciden las políticas, la representación general de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumenta con lentitud. El objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos en todas las categorías ha sido muy útil para mantener el impulso, pero no se alcanzará en el año 2000. Según el informe sobre la composición de la Secretaría (A/54/279), el equilibrio de los géneros en el cuadro orgánico y categorías superiores no se conseguirá antes del año 2012. Aunque la baja tasa de movimiento de personal, la congelación de las contrataciones y la reducción de la plantilla de la Organización han afectado considerablemente a la capacidad de las Naciones Unidas de alcanzar los objetivos fijados por la Asamblea General, han intervenido también otros factores como la falta de objetivos concretos respecto de la mejora de la representación de la mujer en los distintos departamentos y oficinas, el número generalmente menor de candidatas a las vacantes y la falta de instrumentos eficaces para verificar la medida en que los administradores se atienen a los objetivos de la igualdad de géneros. Estas cuestiones se han abordado en el marco de los planes de acción para la gestión de los recursos humanos, que preparan conjuntamente la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los jefes de los departamentos y oficinas.

7. El presente informe se somete a la Asamblea General en cumplimiento de la petición que figura en su resolución 53/119. El informe consta de una introducción, seguida de tres secciones. La sección II contiene una exposición general de la situación en lo relativo a la representación de las mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas. En la sección III se examinan las novedades habidas desde que el Secretario General presentó su último informe a la Asamblea. En la sección IV se presentan las conclusiones y se describen las estrategias para mejorar la representación de la mujer en la Secretaría en el año próximo.

## II. Situación actual

### A. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría

8. En el cuadro 1 se expone la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que son titulares de nombramientos de un año de duración o más. El cuadro incluye los funcionarios titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica, los que ocupan puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales y aquellos cuyo nombramiento está limitado a la prestación de servicios en una oficina, misión, fondo o programa determinados. Los dos últimos grupos no están sujetos al sistema de límites convenientes que sirve para calcular la representación comparativa de los nacionales de cada Estado Miembro. En el cuadro 2 se expone la distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en el grupo más reducido de funcionarios con nombramientos sujetos a distribución geográfica. El mencionado informe anual del Secretario General sobre la composición de la Secretaría ofrece más información sobre la composición de la plantilla de personal.

9. Con posterioridad al 30 de junio de 1998, el porcentaje de mujeres titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica ha aumentado poco (del 36,9% al 38,1%). En el cuadro 3 puede verse que al 30 de junio de 1999 había 919 mujeres con nombramientos sujetos a distribución geográfica, de un total de 2.410 funcionarios en esta condición; esta cifra debe compararse con la cifra correspondiente del 30 de junio de 1998 (885 mujeres de un total de 2.400 funcionarios con este tipo de nombramiento). El aumento de la representación de la mujer en la Secretaría entre junio de 1998 y junio de 1999, aunque no es notable, es coherente con la tasa anual del 1% por este concepto, registrada desde 1989. A pesar de esta tendencia, la representación de mujeres en puestos de categoría P-5 y superiores ha mejorado considerablemente, como se indica en el cuadro 5 y en el gráfico conexo. Al nivel de D-1, por ejemplo, el número de mujeres titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica pasó de 15 en junio de 1989 a 71 en junio del año siguiente, lo que representa un incremento del 27,9%. Desde el 30 de junio de 1998 el porcentaje de mujeres con nombramientos de este tipo de nivel D-1 y superiores ha aumentado del 25,2% al 29,1%.

10. En el grupo más numeroso de funcionarios titulares de nombramientos de un año o más, la proporción de mujeres aumentó de 1.441 en junio de 1998 a 1.542 al 30 de junio de

1999. En el cuadro 4 puede verse que el 30 de junio de 1999 el porcentaje de mujeres titulares de estos nombramientos era del 35,8%, mientras que un año antes había sido del 34,6%. El mayor incremento porcentual en la representación de las mujeres titulares de nombramientos de un año o más se ha producido en la categoría de D-1. El número de mujeres en esta categoría pasó de 65 en junio de 1998 a 76 en junio de 1999, lo que representa un incremento del 23,7% al 28,1%. Durante este período, el porcentaje de mujeres titulares de puestos de nivel D-1 y superiores con nombramientos de un año o más aumentó del 21,2% al 24,4%.

11. El objetivo del 50% se ha alcanzado casi en la categoría P-2. Desde junio de 1998 el porcentaje de mujeres en esta categoría ha pasado del 45,4% al 48,2%. En cambio, el incremento porcentual de la representación de las mujeres en las categorías de P-3 a P-5 ha sido muy reducido, con un mínimo del 0,1% en la categoría P-3 a un máximo del 1,4% en la categoría P-4. En comparación con las cifras de junio de 1998, la categoría P-3 sigue siendo la que tiene un mayor número de mujeres, mientras que la concentración más elevada de hombres se da en la categoría P-4.

12. En el cuadro 1 se indica la composición por géneros del personal con nombramientos de un año más, por departamentos y oficinas. Con posterioridad a la presentación del último informe del Secretario General sobre la mejora de la situación de la mujer, el objetivo del equilibrio de los géneros se ha alcanzado en otra oficina con 20 o más funcionarios (el Departamento de Gestión)<sup>1</sup>. La Oficina de Gestión de los Recursos Humanos sigue superando el objetivo del 50%; en cambio, la representación de mujeres en el Departamento de Información Pública ha disminuido<sup>2</sup> del 51,2% al 49,8%. Si bien en la mayoría de departamentos y oficinas se ha conseguido un número importante de funcionarias, en los nueve departamentos u oficinas siguientes<sup>2</sup> las mujeres siguen representando menos del 30% de la plantilla: el Departamento de Gestión/Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el Departamento de Información Pública (DPI). La única oficina que ha alcanzado el objetivo del equilibrio de géneros en su plantilla de personal de categoría D-1 y superiores es el Departamento de Gestión/Oficina de Gestión de los Recursos Humanos. Entre los departamentos y oficinas que cuentan con más de 20 funcionarios de categoría superior y responsables de la

formulación de las políticas, al 30 de junio de 1999 habían alcanzado un número importante de mujeres de esas categorías el Departamento de Asuntos Políticos (40%), el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (30%), y el Departamento de Información Pública (34,8%). El PNUMA, que tiene 34 funcionarios de categoría D-1 y superiores, es el organismo con menor representación de mujeres (4) en esas categorías (11,8%).

13. En su resolución 53/221, la Asamblea General pidió al Secretario General que abandonase la práctica establecida de indicar la distribución del personal por grupos de países según las principales regiones geográficas, y que estableciera la lista de los países en orden alfabético. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría, la información sobre la representación de los Estados Miembros en la plantilla de personal de la Secretaría se da por nacionalidades, categorías y géneros.

14. En lo tocante a la distribución por géneros del personal en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales, el porcentaje de mujeres ha aumentado del 37% (318 funcionarias) en junio de 1998 al 38,1% (322 funcionarias) en junio de 1999. Si bien el incremento neto del número de mujeres en puestos lingüísticos es escaso, en la categoría P-5 la representación de mujeres ha aumentado del 35,8% al 40,2% (53 mujeres y 79 hombres).

15. Al 30 de junio de 1999, la proporción de mujeres en puestos de proyectos era del 28,2% (214 funcionarias), cifra que debe compararse con el 26,6% (195 funcionarias) de junio de 1998. Mientras que el número de mujeres de la categoría L-2 (116) supera el 50% (54,2%), en las categorías superiores la representación de mujeres es bastante menor. Las mujeres que ocupan puestos de categoría L-4 equivalen a sólo el 13,7% (16 mujeres) del personal de estas categorías (117 funcionarias). En la categoría L-5 las mujeres solamente representan el 8,7% (16 mujeres de un total de 183 funcionarios).

## **B. Nombramientos y ascensos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría**

16. En el cuadro 6 y en el gráfico que lo acompaña se indica el número de mujeres y hombres nombrados en los dos últimos años en las categorías comprendidas entre el grado P-1 y el puesto de Secretario General Adjunto, mediante concursos nacionales y concursos para personal de servicios de idiomas. En el cuadro 7 y el gráfico adjunto figura el número de mujeres y hombres ascendidos durante los dos

últimos años en las categorías de P-1 a Secretario General Adjunto, incluidos los aprobados en el concurso para ascender al cuadro orgánico.

17. Desde junio de 1998, 25 de los 47 funcionarios (53,2%) contratados mediante concursos nacionales, y 11 de los 18 funcionarios contratados mediante exámenes de idiomas (61,1%), eran mujeres. Durante este mismo período, ocho mujeres (61,5%) y cinco hombres fueron ascendidos de la categoría de servicios generales al grado de P-2, tras aprobar el concurso para ascender al cuadro orgánico.

18. Como puede verse en el cuadro 6, hubo un ligero incremento del porcentaje de mujeres nombradas durante el período del 1° de julio de 1998 al 30 de junio de 1999 (40,1%), en comparación con el año anterior (39,3%). Este nivel es inferior en un 10% al objetivo del 50% reclamado por la Asamblea General en su quincuagésimo tercer período de sesiones (véase el párrafo 2 *supra*). El descenso del porcentaje de mujeres nombradas en las categorías P-3 y P-4 es imputable al elevado número de hombres contratados en esas mismas categorías por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, después de la introducción en el presupuesto de la cuenta de apoyo en 1998-1999 de 48 nuevos puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, para sustituir al personal proporcionado gratuitamente (véase A/53/847). Desde junio de 1998, 18 de los 21 funcionarios de la categoría P-3 contratados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz fueron hombres. En la categoría P-4, 17 de los 18 funcionarios nombrados en ese Departamento durante el mencionado período eran hombres. Este número más elevado se debe, en gran parte, al hecho de que 18 de los 48 puestos aprobados por la Asamblea General se cubrieron contratando a oficiales de policía militares o civiles en activo, destacados por el Gobierno. Si los nombramientos de personal de las categorías P-3 y P-4 en el Departamento se deducen del total de nombramientos en el cuadro orgánico y categorías superiores entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999, el porcentaje de mujeres nombradas muestra un considerable aumento, pasando del 40,1% al 45,1%.

19. La proporción de mujeres ascendidas entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999 fue del 45,5%, cuando el año anterior había sido del 42,8%. Aunque el porcentaje global de mujeres ascendidas no alcanza el objetivo del 50%, se ha registrado un notable aumento del número y porcentaje de mujeres ascendidas a la categoría P-5. Como puede verse en el cuadro 7, entre el 1° de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999 el número de mujeres ascendidas a esta categoría fue de 35 (43,2%), mientras que el año anterior la cifra había sido de 17 (29,3%). Además, la tasa de ascenso de mujeres a la categoría D-1 excedió del 50% (53,8%). Aunque en los dos

últimos años la tasa de nombramientos de mujeres a la categoría D-2 ha superado el 50%, el descenso del porcentaje, ya bajo, de mujeres ascendidas a la categoría D-2 durante este período (del 28,6% al cero por ciento) es preocupante. Así pues, el Secretario General pedirá a los jefes de los departamentos y oficinas que presten especial atención a las perspectivas de carrera de las mujeres que ocupan puestos de categoría D-1 cuando consideren las candidaturas para los puestos vacantes de la categoría D-2.

20. En cuanto a los traslados de personal entre departamentos, en 21 (53,8%) de los 39 casos de traslados laterales examinados por los órganos que se ocupan de los nombramientos y los ascensos las trasladadas fueron mujeres. En 33 (10,4%) de los 316 ascensos examinados por los mencionados órganos el ascenso fue acompañado del traslado de departamento u oficina, mientras que en los 283 casos restantes los ascendidos permanecieron en sus departamentos. En 15 (45,5%) de los 33 ascensos que conllevaron el traslado de departamento u oficina las trasladadas fueron mujeres. De los 72 traslados entre departamentos, en 44 casos los traslados cambiaron de lugar de destino; de esas 44 personas, 21 eran mujeres (47,7%). Estos datos denotan que, si bien la movilidad del personal de ambos sexos entre los departamentos y las oficinas de la Secretaría es escasa, las mujeres están tan dispuestas como los hombres a trasladarse cuando quieren hacer carrera o cambiar de lugar de destino. Para resolver el problema de la escasa movilidad del personal, en la reforma del sistema de gestión de recursos humanos se ha atribuido prioridad a las medidas encaminadas a conseguir una mayor movilidad del personal entre las funciones, ocupaciones, departamentos, lugares de destino y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (véase A/53/414). El programa de reasignación dirigida de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, que está preparando la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, proporcionará al personal de esta categoría esencial mayores oportunidades de ampliar y promover sus conocimientos profesionales, elevando así su moral y optimizando su contribución a las Naciones Unidas. Además, las nuevas incitaciones que ofrecerá el programa contrarrestarán la tendencia de los profesionales jóvenes a abandonar pronto la Organización.

### **C. La mujer en el cuadro de servicios generales y categorías conexas, con inclusión de cuestiones tales como el concurso para ascender al cuadro orgánico y las oportunidades de perfeccionamiento del personal**



21. La mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas son mujeres (4.375 mujeres, frente a 3.954 hombres). Sin embargo, aunque representan un 54,9% del cuadro de servicios generales, las mujeres están infrarrepresentadas tanto en el servicio de seguridad como en el cuadro de artes y oficios, en los que representan respectivamente el 5,8% (12 mujeres de un total de 206 funcionarios) y el 3,6% (7 mujeres de un total de 192 funcionarios). En la categoría de servicios sobre el terreno, el 12,3% del personal son mujeres (103 de un total de 835 funcionarios).

22. Los funcionarios de servicios generales cambian poco de departamento, y lo propio se puede decir del personal del cuadro orgánico. De un total de 149 ascensos en las categorías GS-5 a GS-7 examinados por el Grupo de Nombres y Ascensos en la Sede durante el período del 1° de julio de 1998 al 30 de junio de 1999, sólo 8 fueron acompañados de un traslado de departamento u oficina.

23. En lo relativo a los ascensos por concurso al cuadro orgánico del personal de servicios generales y categorías conexas, la Asamblea General, en su resolución 53/221, pidió al Secretario General que finalizase la tarea de armonizar las disposiciones de esos concursos con las de los concursos nacionales, en particular en lo que respecta a los títulos universitarios y la distribución geográfica equitativa así como al período de prueba, con miras a lograr la igualdad de trato. El Secretario General ha decidido someter de nuevo esta cuestión a la Asamblea General en su quincuagésimo cuarto período de sesiones, con objeto de informar a la Asamblea de las preocupaciones de la administración y el personal a este respecto, y en particular el hecho de que el cumplimiento de la solicitud de la Asamblea General privaría a determinados funcionarios de servicios generales de toda oportunidad de ascenso a la categoría del cuadro orgánico, por razón de su nacionalidad. La implantación del requisito de la distribución geográfica equitativa para la aceptación de candidatos al concurso de ascenso al cuadro orgánico limitaría aún más las pocas oportunidades de ascender a la categoría profesional de que dispone el personal de servicios generales y categorías conexas, que en su mayoría son mujeres,

24. El Secretario General está decidido a promover una mentalidad basada en el reconocimiento y la retribución de la calidad profesional, la productividad y las realizaciones, en todas las categorías y a todos los niveles. En 1998 los programas de perfeccionamiento y aprendizaje del personal se reforzaron y reorientaron para facilitar el proceso de reforma de la administración de las Naciones Unidas y permitir a los funcionarios hacer frente a las nuevas necesidades de la Organización. Con objeto de mejorar las oportunidades de perfeccionamiento del personal de servicios generales se han organizado varios programas nuevos, relativos entre

otras cosas al perfeccionamiento del personal de servicios generales, técnicas de supervisión para los funcionarios de servicios generales que supervisan a otros funcionarios, y técnicas de negociación cooperativa. Además, se ofrecen programas de apoyo a la carrera con objeto de informar al personal de la labor de los distintos departamentos y los conocimientos que deben reunir los funcionarios que trabajan en estos sectores, y enseñar técnicas de planificación de las carreras. Como se indica en los párrafos 20 y 22 *supra*, es necesario mejorar la movilidad de todo el personal en las distintas funciones y oficinas de la Secretaría. Esto es especialmente aplicable a los funcionarios de servicios generales, muchos de los cuales son titulados universitarios, pero cuyas perspectivas de carrera se ven limitadas por el reducidísimo número de puestos reservados cada año al concurso para el ascenso al cuadro orgánico. Sería muy positivo para la carrera y la moral de esos funcionarios que se les asignara a diferentes sectores de trabajo y a distintos departamentos, así como a las misiones de mantenimiento de la paz. Además, la Organización tiene que aprovechar de un modo más creativo los conocimientos y las experiencias de muchos funcionarios de servicios generales y categorías conexas que han demostrado que son capaces de desempeñar funciones del cuadro orgánico, cuando servían en misiones de mantenimiento de la paz.

#### **D. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

25. Para atender a la solicitud de la Asamblea General, que figura en su resolución 53/119, en el anexo I se ofrecen estadísticas sobre la distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todas las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 1997. Estas estadísticas proceden de los cuadros estadísticos que publica todos los años la secretaría del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas. Desde el 31 de diciembre de 1996, la proporción de mujeres titulares de nombramientos de un año o más en la Sede y otras oficinas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ha aumentado del 30,8 al 31,8%. Entre las organizaciones con una plantilla mínima de 100 funcionarios, el Fondo de Población de las Naciones Unidas sigue siendo la primera en cuanto a la representación de las mujeres (47,8%), seguido por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (46,9%). Un reciente folleto publicado por la Comisión de Administración Pública Internacional, que facilita datos del sistema de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 1996,

señala que más del 61% de las mujeres del cuadro orgánico en el sistema común trabajan en funciones de apoyo a los programas: trabajos administrativos, idiomas y biblioteconomía (con exclusión de las Naciones Unidas, el ACNUR, la OOPS y el CCI, respecto de las cuales no se disponía de datos ocupacionales)<sup>3</sup>.

### **III. Novedades desde septiembre de 1998**

#### **A. Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría**

26. Con objeto de reafirmar la importancia del principio de la igualdad de los géneros y la mejora de la situación de la mujer en la Secretaría, en junio de 1999 (véase la circular del Secretario General ST/SGB/1999/9) el Secretario General hizo público un mandato revisado del Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría. El Comité Directivo, que se compone de 12 altos funcionarios y está presidido por la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer, desempeña las siguientes funciones, entre otras: formular y examinar propuestas de políticas y medidas concretas para alcanzar el objetivo del equilibrio de los géneros; formular y examinar propuestas para la creación de un entorno laboral que tenga en cuenta las cuestiones de género y responda a las necesidades de los funcionarios de ambos sexos; supervisar la aplicación de las medidas especiales para conseguir el equilibrio de los géneros, incluida la observancia de las políticas y directrices existentes en la Organización por parte de los responsables; supervisar la elaboración y aplicación de planes de acción por los jefes de los departamentos, a fin de alcanzar el objetivo del equilibrio de los géneros en los distintos departamentos y oficinas, y examinar los efectos de las reformas propuestas en las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos, a fin de que se tenga plenamente en cuenta el objetivo de la igualdad de los géneros. El Comité se ha reunido y está preparando su programa de trabajo.

#### **B. Preparación de planes de acción para conseguir el equilibrio de los géneros en los departamentos y las oficinas**

27. En su informe a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 43º período de sesiones, el Secretario General señaló que en 1999 se atribuiría prioridad a la preparación y aplicación de planes de acción para mejorar el

equilibrio de los géneros en los distintos departamentos y oficinas. Estos planes tendrán por finalidad determinar las oportunidades y los impedimentos respecto a la consecución del equilibrio de los géneros en los distintos departamentos, y organizar estrategias que garanticen la disponibilidad de un grupo de candidatas calificadas para vacantes específicas. Estos planes servirán también al Secretario General para medir el rendimiento de los diversos departamentos y oficinas y asegurar que cada administrador da cuenta de su gestión.

28. La Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer seguirá negociando con los departamentos y las oficinas la preparación de planes de acción relativos al género. Con esta finalidad, la Asesora tendrá en cuenta las reuniones con los jefes de los departamentos y oficinas que empezó a celebrar en enero de 1999 el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, con objeto de preparar planes de acción para la gestión de los recursos humanos en cada departamento y oficina. Estos planes, que se basan en un examen de las proyecciones de las plantillas de personal para el período 1999–2001, regulan entre otras cosas la cobertura de las vacantes, teniendo en cuenta las perspectivas de carrera de los funcionarios y los objetivos de la Organización en cuanto a la mejora de la representación geográfica y el equilibrio de los géneros en la composición de las plantillas. Otros aspectos de la gestión de los recursos humanos de los que se ocupan esos planes son la planificación de las carreras, el perfeccionamiento y la capacitación del personal, la movilidad de los funcionarios, la gestión del rendimiento y las relaciones entre el personal y la administración.

29. Con objeto de determinar las características de la plantilla y las oportunidades de mejorar la representación femenina en los diversos departamentos, la Oficina de la Asesora Especial está examinando los planes de acción convenidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los respectivos jefes de los departamentos y las oficinas. Sobre la base de esta evaluación, el Secretario General pedirá a los jefes que fijen objetivos concretos para alcanzar el equilibrio de los géneros en sus dependencias. Asimismo, el Secretario General pedirá a los jefes que consideren si el grupo de candidatas para las vacantes proyectadas en sus departamentos es suficiente e indiquen cómo localizar candidatas en otros departamentos de la Secretaría, otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones nacionales y profesionales externas. Al determinar las fuentes de contratación externas, se pedirá en particular a los jefes de los departamentos y las oficinas que indiquen dónde encontrar candidatas de países en desarrollo y países de economías en transición.

### **C. Representación de la mujer en las operaciones de mantenimiento de la paz**

30. El Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz examinó el tema del equilibrio de los géneros y la incorporación de la mujer a las operaciones de mantenimiento de la paz en marzo de 1999. En su exposición al Comité, la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer observó que la incorporación de los intereses y las experiencias de las mujeres en la prevención de conflictos, el mantenimiento de la paz y la reconstrucción posterior a los conflictos era esencial para la edificación de la paz. Un número importante de mujeres en todos los componentes de las operaciones de mantenimiento de la paz, en particular en los niveles de adopción de decisiones, ampliaría las perspectivas y aportaría una nueva dinámica al proceso de pacificación. Desde el 1° de enero de 1999 dos mujeres dirigían misiones de mantenimiento de la paz. Debería ser prioritario reforzar el grupo de candidatas calificadas de todas las regiones para trabajar en las operaciones de mantenimiento de la paz, incluso en los puestos dirigentes. En su informe, el Comité Especial expresó su apoyo al desarrollo y aplicación de estrategias innovadoras para promover la participación de las mujeres, con un criterio geográfico amplio, en todos los aspectos de las operaciones de mantenimiento de la paz (A/54/87). En junio de 1999 el Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Asesora Especial escribieron conjuntamente a todos los Representantes Permanentes para pedirles la cooperación y el apoyo de los Estados Miembros con miras a mejorar la representación de las mujeres en todos los sectores de las operaciones de mantenimiento de la paz, proponiendo más candidatas para los puestos vacantes en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y asignando mujeres a misiones de mantenimiento de la paz, incluidos los cuerpos de policía militares y civiles.

31. La Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer y la Coordinadora de las cuestiones relativas a la mujer vienen informando regularmente a las delegaciones sobre el programa para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, y han pedido asistencia a los Estados Miembros para identificar candidatas, en particular de países en desarrollo y de países insuficientemente representados en la Secretaría. A lo largo del año se han celebrado reuniones especiales de información sobre la contratación para puestos ordinarios y de mantenimiento de la paz, con destino a los miembros del Grupo Africano y de la Comunidad del Caribe (CARICOM).

### **D. Integración de las cuestiones de género y actividades de capacitación para la comprensión de esas cuestiones**

32. Se observa una creciente incorporación de las cuestiones de género en los programas de perfeccionamiento del personal, como los relativos a las técnicas de gestión de personal y de supervisión. Asimismo se están organizando programas de capacitación para los distintos departamentos, dedicados especialmente a la integración de las cuestiones de género en el lugar de trabajo. Cada programa está adaptado a las necesidades especiales de los diversos departamentos, y se prepara en colaboración con los jefes de los departamentos y los grupos de coordinación de funcionarios.

33. En abril de 1999 se organizó en la Oficina de las Naciones Unidas de Viena un seminario piloto de capacitación para la comprensión de las actividades de género, destinado a funcionarios de categoría superior. Posteriormente se organizaron reuniones de capacitación para personal del cuadro orgánico y servicios generales. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, con la asistencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ha preparado un programa de capacitación para la comprensión y la integración de las cuestiones de género, en el que podrán participar todos los funcionarios del Departamento en el último trimestre de 1999. Este programa se basará en las enseñanzas extraídas de los cursos de capacitación sobre la integración de las cuestiones de género organizados en 1998 en el Departamento de Asuntos Políticos. La Comisión Económica y Social para el Asia Occidental emprenderá un programa de capacitación para la comprensión y la integración de las cuestiones de género en el lugar de trabajo, en el último trimestre de 1999. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha proyectado, para comienzos del año 2000, un programa de capacitación sobre la integración de las cuestiones de género destinado a todos sus funcionarios del cuadro orgánico. El Departamento de Asuntos de Desarme ha incluido también actividades de capacitación en este tema en su Programa de Perfeccionamiento de Personal para el año 2000. La Asesora Especial y el personal de la División para el Adelanto de la Mujer informaron al respecto a los funcionarios de la Oficina para la Coordinación de los Asuntos Humanitarios, en una reunión de orientación sobre cuestiones de género organizada por la Oficina en julio de 1999.

### **E. Red de funcionarias de categoría superior**

34. En diciembre de 1998 la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer creó una red oficiosa de

funcionarias de categoría D-2 en la Sede. Después de la celebración, en la primavera de 1999, de una reunión de la Asesora Especial con altas funcionarias de Ginebra, el Secretario Ejecutivo Adjunto de la CEPE organizó una red paralela de funcionarias de categoría D-1 y D-2 en este lugar de destino. Las reuniones de los dos grupos constituyen un foro en el que las funcionarias de alto nivel pueden compartir sus experiencias en puestos directivos de la Organización e intercambiar ideas sobre las medidas que podrían adoptarse para orientar a las funcionarias de menor categoría y mejorar las oportunidades de carrera y las condiciones de trabajo de todo el personal.

### **F. Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares**

35. En su resolución 53/119, la Asamblea General pidió al Secretario General que proseguiera su labor encaminada a crear un entorno de trabajo en que se tuvieran en cuenta las consideraciones de género y se apoyaran las necesidades del personal, tanto mujeres como hombres, entre otras cosas mediante la formulación de normas que ofrezcan flexibilidad en cuanto a horarios y lugar de trabajo y contemplen las necesidades del cuidado de niños y ancianos. Estas cuestiones están siendo examinadas por el Comité de la Calidad de la Vida y del Trabajo, que está presidido por la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos y en el que participan representantes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer. Las cuestiones prioritarias que el Comité ha decidido examinar son el empleo de los cónyuges, los dispositivos flexibles de trabajo, el cuidado de los niños y la cooperación en el hogar.

36. El empleo de los cónyuges fue una de las principales cuestiones examinadas en la reunión anual de ORIGIN, que tuvo lugar en junio de 1999; ORIGIN es una red de especialistas principales en la gestión de los recursos humanos y el género, pertenecientes o no al sistema de las Naciones Unidas. Aunque las organizaciones han reconocido desde hace muchos años que es necesario arbitrar medidas para atraer y retener a funcionarios en cuyos hogares trabajan los dos cónyuges, subsisten obstáculos jurídicos y de otra índole, como la necesidad de negociar dispositivos para el empleo de los cónyuges con un cierto número de países huéspedes y de suministrar información más completa a los candidatos y a los funcionarios recién contratados sobre las normas vigentes en materia de visados y permisos de trabajo, disposiciones para el cuidado de los niños y oportunidades de

empleo. Los miembros de ORIGIN llegaron a la conclusión de que la red compartiría información nacional sobre estas cuestiones y sobre las oportunidades de empleo.

37. En atención a un cierto número de casos, en marzo de 1999 el Secretario General decidió que las Naciones Unidas deducirían voluntariamente de los sueldos de los funcionarios las cantidades adeudadas por concepto de atrasos en el pago de las pensiones alimenticias de la familia ordenadas por los tribunales, y que estas cantidades se abonarían a la cónyuge y/o a los hijos.

38. La Oficina de la Asesora Especial sigue proporcionando asesoramiento y asistencia a las funcionarias sobre cuestiones relativas a los contratos, la promoción de las carreras y el lugar de trabajo. Entre las cuestiones señaladas a la atención de la Asesora Especial figuran las siguientes: nombramientos y ascensos en el marco de las medidas especiales para la mujer; traslados de lugares de destino por motivos familiares, y hostigamiento en el lugar de trabajo.

## **IV. Conclusiones**

39. Desde la presentación del último informe del Secretario General a la Asamblea sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, se han registrado progresos importantes en la representación de la mujer en los puestos de categoría D-1. Sin embargo, los avances en la mejora de la representación general de la mujer son aún limitados debido al menor ritmo de contratación de mujeres en la Secretaría y al número relativamente reducido de los nombramientos anuales en comparación con el tamaño de la plantilla. Mientras que la mayoría de los funcionarios nombrados en la categoría P-2 son mujeres, en las restantes categorías, con la excepción de la categoría D-2, el número de nombramientos de mujeres sigue representando menos del 50% del total.

40. En vista de los menguados avances en la mejora de la representación de la mujer en la Secretaría, en 1998 el Secretario General decidió preparar planes de acción departamentales que completasen el plan estratégico de acción para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995-2000) (A/49/587). La decisión de preparar planes individuales para los departamentos y las oficinas estuvo motivada por la importancia de la dedicación y la responsabilización de los administradores para el logro de los objetivos de la igualdad de géneros en la Organización. Si bien ya se han aplicado con éxito varias estrategias, del plan, en particular la preparación y realización de actividades de capacitación para la comprensión y la integración de las cuestiones de género, a medida que pasaba el tiempo se ha ido viendo claramente que hacían falta otras estrategias más concretas,

que implicasen la participación activa y el compromiso visible de los administradores.

41. Como se indica en la sección III del presente informe, han empezado los preparativos de los planes de acción para la gestión de los recursos humanos en los diversos departamentos y oficinas. Uno de los objetivos de esos planes, fijado conjuntamente por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los jefes de los departamentos y las oficinas, es el de mejorar el equilibrio de los géneros. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y, con respecto al género, la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer, supervisarán el cumplimiento de estos planes por parte de los departamentos. Se proyecta establecer objetivos específicos de mejora del equilibrio de los géneros en los diversos departamentos y oficinas. Se determinará si hay suficientes candidatas para las vacantes proyectadas en los diversos departamentos y ocupaciones. Se informará al Secretario General de los progresos en el logro de los objetivos fijados en los planes. El Secretario General ha decidido también que el Grupo Superior de Gestión efectúe exámenes trimestrales de los progresos en el logro de los objetivos de la igualdad de los géneros en los departamentos de la Secretaría y en los fondos y programas de las Naciones Unidas.

42. El establecimiento y supervisión de los objetivos de mejora de la representación de la mujer en los diversos departamentos y oficinas es uno de los elementos de la estrategia del Secretario General para conseguir el equilibrio de los géneros en la Secretaría. Otras actividades previstas para el año próximo son el examen por departamentos y ocupaciones del grupo de candidatas de la Secretaría a las vacantes proyectadas y la localización de candidatas externas, en particular en los Estados Miembros que no están representados en la Secretaría o no lo están suficientemente, en los países en desarrollo y en los países de economías en transición, así como en las ocupaciones en las que las mujeres están infrarrepresentadas. Asimismo se prestará atención a la ulterior elaboración de políticas y prácticas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares de los funcionarios, con el objetivo de atraer y retener al personal más calificado y elevar su moral y su productividad.

43. Además, si se quiere alcanzar el objetivo de la igualdad de los géneros y mantenerlo en los primeros años del próximo siglo, el marco de acción debe prever lo siguiente:

a) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe prestar un apoyo efectivo a los directores de los programas mediante la concepción de estrategias de contratación innovadoras para localizar y atraer candidatas, en particular las procedentes de países infrarrepresentados, en desarrollo y con economías en transición;

b) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer, debe seguir supervisando estrechamente la aplicación de las medidas especiales para la mujer y los progresos de los departamentos en lo tocante al objetivo del equilibrio de los géneros, entre otras cosas mediante el establecimiento de mecanismos destinados a alentar, supervisar y evaluar efectivamente el cumplimiento de los objetivos de mejora de la representación de la mujer, por parte de los directores de los programas, según lo mencionado en el párrafo 41 *supra*;

c) Hay que alentar a las candidatas, tanto internas como externas, a presentarse a puestos para los que estén calificadas, y las funcionarias deberán contribuir a mejorar sus perspectivas de carrera ampliando sus conocimientos y experiencia;

d) Hay que informar a los Estados Miembros de las próximas vacantes, incitándolos a que designen a mujeres calificadas para esos puestos y para los puestos en organismos intergubernamentales, judiciales y de expertos, como la Corte Internacional de Justicia, la Dependencia Común de Inspección, los tribunales internacionales y la Comisión de Administración Pública Internacional. Asimismo, deberá alentarse a los Estados Miembros a que identifiquen y propongan instancias nacionales de contratación que ayuden al Secretario General a identificar candidatas idóneas para los puestos de la Organización.

44. Como se observaba en la Introducción, desde que en 1970 la Asamblea General se ocupó por primera vez de esta cuestión se han logrado mejoras importantes en la situación de la mujer en la Secretaría. Los hitos más destacados de este proceso son la eliminación de las disposiciones discriminatorias de la mujer en el Reglamento del Personal; la adopción de políticas que regulan la igualdad de trato de mujeres y hombres en la Secretaría; la organización de actividades de capacitación para la comprensión y la integración de las cuestiones de género, y la institución de medidas especiales que regulan la contratación, colocación y ascenso de las mujeres. Si bien es evidente que queda mucho por hacer para conseguir la participación plena e igual de hombres y mujeres en todas las actividades de las Naciones Unidas, es un hecho reconocido que las mujeres han contribuido a la concepción, gestión y aplicación efectivas de los programas de la Organización. Este reconocimiento se debe, en gran parte, al número cada vez mayor de mujeres que ocupan puestos decisivos y constituyen un poderoso agente catalizador del cambio en la percepción del papel y las oportunidades de la mujer en la Organización, tanto por los hombres como por las mujeres.

45. En los primeros años del nuevo siglo estos elementos fundamentales, deberán servir para promover la plena

participación de las mujeres a todos los niveles y en todos los programas y actividades de las Naciones Unidas. Para ello será preciso que los altos funcionarios de la Organización den prueba de una dedicación y un liderazgo constantes. El personal directivo a todos los niveles debe redoblar sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de la igualdad de los géneros, entre otras cosas mediante la plena aplicación de las medidas especiales para las mujeres y el logro de los objetivos de mejora del equilibrio de los géneros en los diversos departamentos y oficinas.

*Notas*

- <sup>1</sup> Incluida la Oficina del Secretario General Adjunto, el Servicio de Cuotas, la Tesorería, la Oficina de Políticas de Gestión, la Unidad de Apoyo a la Supervisión, la Oficina Ejecutiva, la Secretaría de la Quinta Comisión y el Comité del Programa y de la Coordinación y la Secretaría de la Junta Mixta de Apelaciones y el Comité Mixto de Disciplina. Excluidas la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.
- <sup>2</sup> Excluida la División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno, del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz que abarca todo el personal con nombramientos de más de un año asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales.
- <sup>3</sup> Equilibrio de géneros en el sistema común de las Naciones Unidas, Comisión de Administración Pública Internacional, diciembre de 1998, pág. 3.

Cuadro 1

**Distribución por géneros del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías**  
**Todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores**  
 (Al 30 de junio de 1999)

Departamento/oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
FNUCI											1	3								1	3	<b>4</b>	75,0
DG/OGRH				1	2	2	1	6	12	12	12	8	10	4	5					32	43	<b>75</b>	57,3
DG	1				1	3	3	5	4	4	5	1	2		3				15	17	<b>32</b>	53,1	
ORENCA	1									1	1	1	2						3	3	<b>6</b>	50,0	
DIP	1				5	9	8	23	11	36	33	28	44	20	25				122	121	<b>243</b>	49,8	
DG/OPPP			1		4	2	3	6	6	16	16	16	15	8	7				53	47	<b>100</b>	47,0	
INTERINST					2	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1				9	7	<b>16</b>	43,8	
OACDH		1	1		1	3	1	7	7	15	4	16	17	6	8				49	38	<b>87</b>	43,7	
CCPPNU			1		1	1	1	6	2	8	6	5	7		1				22	17	<b>39</b>	43,6	
OAJ	1		1		3	5	4	11	6	9	8	9	10	5	6				44	34	<b>78</b>	43,6	
OCAH	1				4	3	3	11	4	6	6	9	10		6				34	26	<b>60</b>	43,3	
DAES	1		1	1	7	3	19	8	31	25	44	38	31	22	12	14			146	111	<b>257</b>	43,2	
OSG	3	1	1	1	2	3	5	2	3	2	3	2	3	4	2	1			22	16	<b>38</b>	42,1	
DAAGSC	1		1		3	8	5	58	40	122	75	118	90	11	19				323	229	<b>552</b>	41,5	
DAD	1				1	1	1	2	5	5	2	3	1	2	1				15	10	<b>25</b>	40,0	
DAP	2		2		4	3	7	7	17	5	19	7	6	12	5	5			62	39	<b>101</b>	38,6	
CINU			1		2	4		2	3	9	7	31	11	18	18		1		67	40	<b>107</b>	37,4	
OSSI	1				1	3	2	6	3	19	11	9	5	5	2				43	24	<b>67</b>	35,8	
ONUG	1				1	1	4	28	20	79	50	80	26	12	13				208	114	<b>322</b>	35,4	
ONUN					1			4	1	20	7	13	11	7	4				45	23	<b>68</b>	33,8	
REGCOM							1	1		1									2	1	<b>3</b>	33,3	
UNSCOM							1	1	1	3									4	2	<b>6</b>	33,3	
RESG	2		1																2	1	<b>3</b>	33,3	
OFDPD	1				1	8	2	24	2	19	9	17	15	4	9				74	37	<b>111</b>	33,3	
ONUV					1	2	2	12	5	33	14	16	9	4	3				68	33	<b>101</b>	32,7	
CEPAL	1				1	5	5	13	4	34	16	24	12	22	11				100	48	<b>148</b>	32,4	
CNUAH					1	1	1	6	2	14	4	8	5	1	2				31	14	<b>45</b>	31,1	
DOMP	1		2		4	10	2	11	6	40	13	32	18	4	5				104	44	<b>148</b>	29,7	
PNUMA	1		1		3	1	25	3	36	4	49	22	31	22	8	12	1		154	65	<b>219</b>	29,7	
CESPAP	1				1	7	2	20	2	35	11	28	12	7	13				98	41	<b>139</b>	29,5	
CESPAO	1				7			15	3	21	5	7	13	5	2				56	23	<b>79</b>	29,1	
DG/OSCA			1		3	4	1	15	5	25	8	27	15	7	4				82	33	<b>115</b>	28,7	
CEPE	1				1	6	2	15	5	18	5	24	10	9	5				73	28	<b>101</b>	27,7	
OPI	1				1			4		4	4	3	3	2					16	6	<b>22</b>	27,3	
UNCTAD	1		1		3	2	10	1	33	7	40	11	33	23	16	6			137	50	<b>187</b>	26,7	
DOMP/DALAT	2	1	8		10	20		36	4	93	27	105	40	54	39	2	5		330	116	<b>446</b>	26,0	
CEPA	1				1	4	3	24	5	36	9	35	13	16	7				116	38	<b>154</b>	24,7	
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>194</b>	<b>76</b>	<b>495</b>	<b>212</b>	<b>894</b>	<b>454</b>	<b>777</b>	<b>508</b>	<b>278</b>	<b>259</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>4 304</b>	<b>35,8</b>	

## Cuadro 2

**Distribución por géneros del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías**  
**Personal del cuadro orgánico y categorías superiores sujeto a distribución geográfica**  
 (Al 30 de junio de 1999)

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
UNSCOM								1												0	1	1	100,0
OPI									1			2				2				2	4	6	66,7
DG/OGRH				1		2	2	1	6	12	11	12	8	9	4	5				31	42	73	57,5
DG	1				1		3	3	5	4	2	5	1	2		2				13	16	29	55,2
FNUCI											1	1								1	1	2	50,0
DIP	1				5		9	8	22	11	36	33	27	44	20	23				120	119	239	49,8
CCPPNU					1		1	1	4	2	7	6	3	5		1				16	15	31	48,4
DG/OPPP			1		4		2	3	6	6	15	16	12	11	8	7				48	43	91	47,3
DAAGSC	1		2		3		8	5	7	4	3	7	4	6	1	3				29	25	54	46,3
INTERINST					1				3			1		2	1	1				5	4	9	44,4
DAES	1		1	1	7	3	18	8	31	25	44	38	30	22	12	14				144	111	255	43,5
DOMP	1		2		4		7	2	4	6	13	8	9	12	3	5				43	33	76	43,4
OACDH		1	1		1		3	1	7	6	14	4	14	17	6	6				46	35	81	43,2
ONUG	1				6	4	7	5	10	10	10	10	20	11	10	11				55	41	96	42,7
OCAH	1				4		2		9	3	5	4	5	7		5				26	19	45	42,2
OSG	1	1	1	1	2	3	5	1	3	2	2	1	3	3	1	1				18	13	31	41,9
PNUMA	1				1		1		3	1	2	3		1	2	2				10	7	17	41,2
DAP	1		2		3	3	7	7	15	5	16	7	6	12	4	3				54	37	91	40,7
OAJ	1		1		3		5	4	11	6	8	7	9	8	5	4				43	29	72	40,3
DAD	1				1		1	1	2	5	5	2	3	1	2	1				15	10	25	40,0
OFDPD	1				1		4	1	9		10	7	11	8	3	5				39	21	60	35,0
OSSI	1						2	2	4	2	13	8	7	3	5	2				32	17	49	34,7
REGCOM								1	1		1									2	1	3	33,3
CNUAH							1	1	5	2	9	3	6	3	1	2				22	11	33	33,3
ONUV					1		2	2	7	3	10	3	4	3	3	2				27	13	40	32,5
CEPAL	1				1		5	5	10	4	33	14	22	11	21	10				93	44	137	32,1
CESPAP	1					1	7	2	19	2	29	9	19	10	7	12				82	36	118	30,5
CESPAO	1						7		15	3	18	5	5	12	5	2				51	22	73	30,1
ONUN							1		1	1	4		3	1	1	2				10	4	14	28,6
DG/OSCA			1		3		4	1	13	5	23	8	19	9	7	4				70	27	97	27,8
CEPA	1					1	4	3	24	5	32	9	31	12	13	7				105	37	142	26,1
CEPE	1					1	6	2	15	5	18	5	23	7	8	5				71	25	96	26,0
UNCTAD	1		1		3	2	10	1	33	7	40	11	32	21	15	5				135	47	182	25,8
DOMP/DALAT					1		3		7	1	5	5	9	2	3	1				28	9	37	24,3
ORENCA											1			1						2	0	2	0,0
CINU			1		1				1											3	0	3	0,0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>136</b>	<b>71</b>	<b>310</b>	<b>143</b>	<b>440</b>	<b>254</b>	<b>346</b>	<b>275</b>	<b>171</b>	<b>155</b>			<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>2 410</b>	<b>38,1</b>	



**Cuadro 3**  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1998 y al 30 de junio de 1999**

Categoría	30 de junio de 1998			30 de junio de 1999		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	22	2	8,3	21	2	8,7
SsG	12	3	20,0	14	3	17,6
D-2	51	14	21,5	53	16	23,2
D-1	149	60	28,7	136	71	34,3
P-5	305	139	31,3	310	143	31,6
P-4	435	241	35,7	440	254	36,6
P-3	348	253	42,1	346	275	44,3
P-2	193	173	47,3	171	155	47,5
P-1	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>1 515</b>	<b>885</b>	<b>36,9</b>	<b>1 491</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>

**Cuadro 4**  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 1998 y al 30 de junio de 1999**

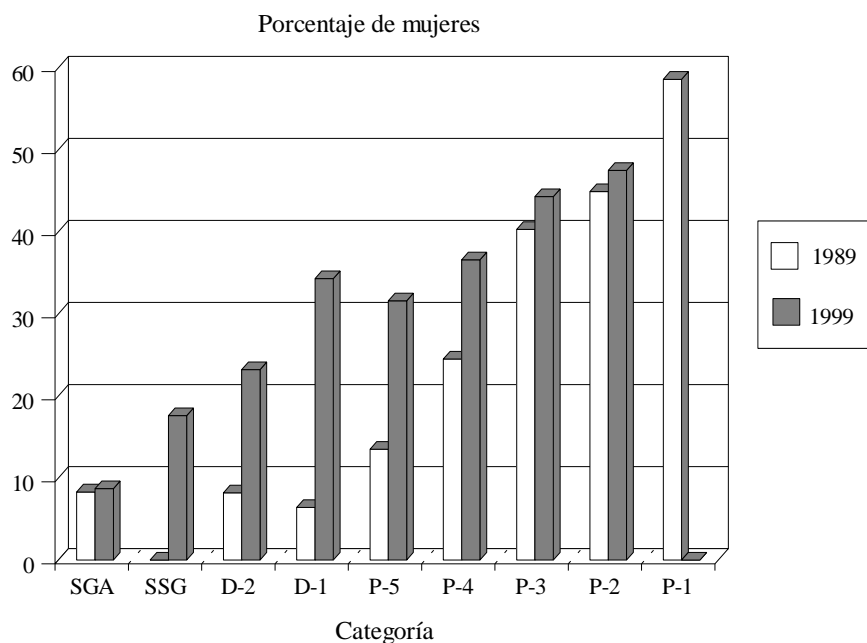
Categoría	30 de junio de 1998			30 de junio de 1999		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	24	3	11,1	29	3	9,4
SsG	20	3	13,0	24	4	14,3
D-2	78	18	18,8	69	19	21,6
D-1	209	65	23,7	194	76	28,1
P-5	483	200	29,3	495	212	30,0
P-4	868	414	32,3	894	454	33,7
P-3	737	480	39,4	777	508	39,5
P-2	299	249	45,4	278	259	48,2
P-1	5	9	64,3	2	7	77,8
<b>Total</b>	<b>2 723</b>	<b>1 441</b>	<b>34,6</b>	<b>2 762</b>	<b>1 542</b>	<b>35,8</b>

*Fuente* : Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión, Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

**Cuadro 5**  
**Comparación del número y porcentaje de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1989 y al 30 de junio de 1999**

Categoría	30 de junio de 1989		30 de junio de 1999	
	Número	Porcentaje de mujeres	Número	Porcentaje de mujeres
SGA	2	8,3	2	8,7
SsG	–	–	3	17,6
D-2	7	8,2	16	23,2
D-1	15	6,4	71	34,3
P-5	64	13,5	143	31,6
P-4	170	24,5	254	36,6
P-3	263	40,3	275	44,3
P-2	141	44,9	155	47,5
P-1	17	58,6	–	–
<b>Total</b>	<b>679</b>	<b>26,9</b>	<b>919</b>	<b>38,1</b>

Fuentes: A/C.5/44/17 y Servicio de Planificación de Recursos Humanos y de Información de Gestión.

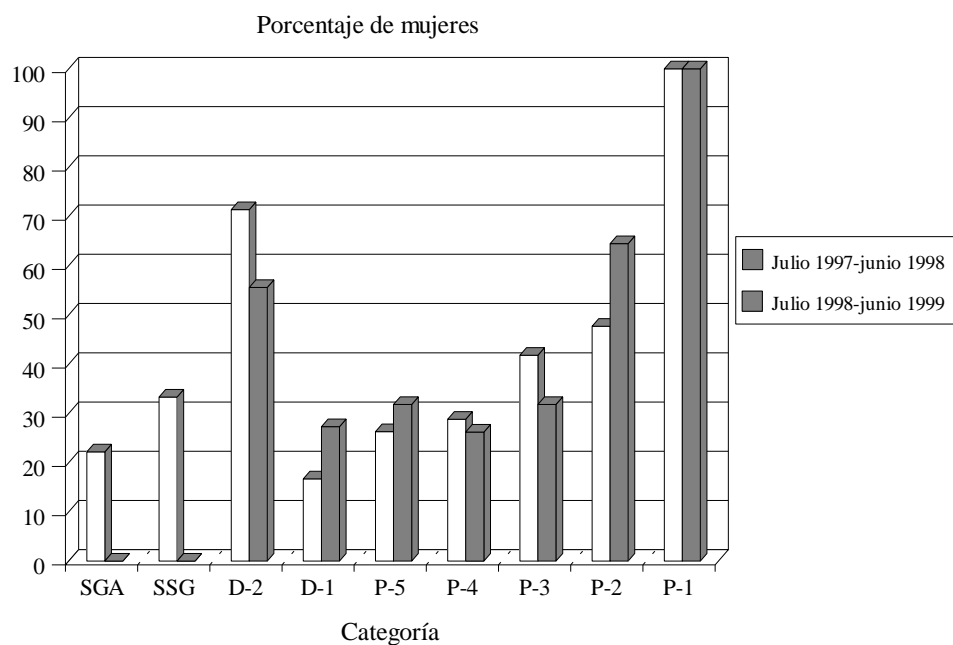


**Cuadro 6**  
**Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados a la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1997 y el 30 de junio de 1999**

Categoría	Del 1° de julio de 1997 al 30 de junio de 1998			Del 1° de julio de 1998 al 30 de junio de 1999		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	7	2	22,2	1	–	–
SsG	2	1	33,3	1	–	–
D-2	2	5	71,4	4	5	55,6
D-1	10	2	16,7	8	3	27,3
P-5	14	5	26,3	15	7	31,8
P-4	37	15	28,8	48	17	26,2
P-3 <sup>a</sup>	46	33	41,8	60	28	31,8
P-2 <sup>a</sup>	46	42	47,7	27	49	64,5
P-1	–	1	100,0	–	1	100,0
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>106</b>	<b>39,3</b>	<b>164</b>	<b>110</b>	<b>40,1</b>

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

<sup>a</sup> En las cifras correspondientes a las categorías P-2 y P-3 están incluidos los funcionarios contratados mediante concursos nacionales y de idiomas.

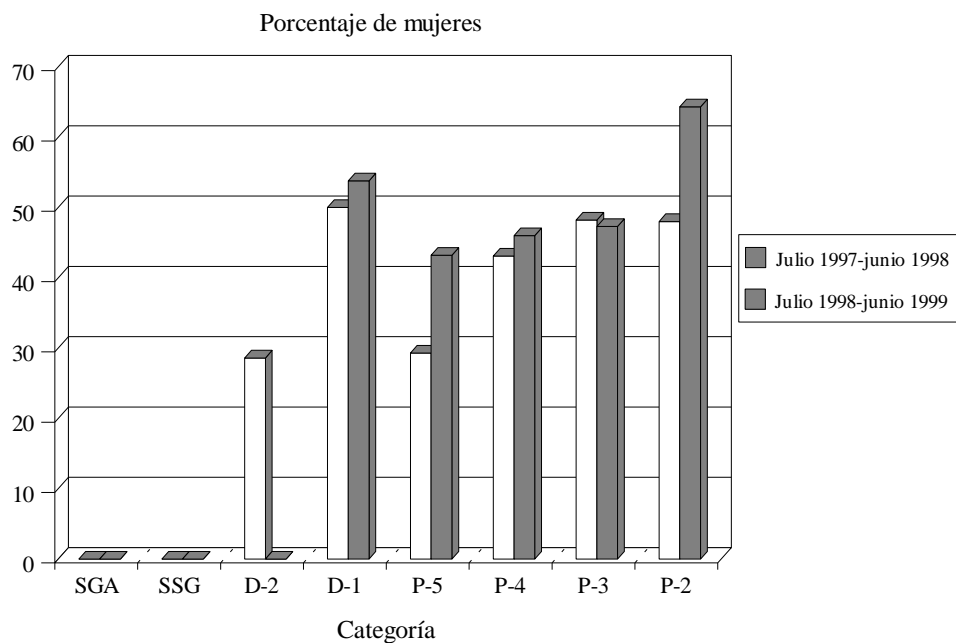


**Cuadro 7**  
**Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores ascendidos en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1997 y el 30 de junio de 1999**

Categoría	De 1° de julio de 1997 al 30 de junio de 1998			Del 1° de julio de 1998 al 30 junio de 1999		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	—	—	—	—	—	—
SsG	—	—	—	1	—	—
D-2	5	2	28,6	10	—	—
D-1	18	18	50,0	12	14	53,8
P-5	41	17	29,3	46	35	43,2
P-4	66	50	43,1	61	52	46,0
P-3	43	40	48,2	48	43	47,3
P-2 <sup>a</sup>	13	12	48,0	5	9	64,3
P-1	—	—	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>139</b>	<b>42,8</b>	<b>183</b>	<b>153</b>	<b>45,5</b>

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

<sup>a</sup> En las cifras correspondientes a las categorías P-2 están incluidos los funcionarios contratados mediante el concurso para el ascenso al cuadro orgánico.



## Anexo

### Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 1997

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categoría no clasificada <sup>a</sup>		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
FNUAP	5	8	20	37	16	16	29	44	70	39	24	9	11	6	1	2	176	161	337	47,8
CAPI	-	-	1	2	2	2	3	3	1	-	1	1	1	1	-	-	9	8	17	47,1
UNICEF	-	1	17	30	49	49	71	66	69	43	27	18	9	6	1	2	243	215	458	46,9
OPS	2	3	7	8	13	16	22	24	37	9	17	5	-	-	3	3	101	68	169	40,2
ONUSIDA	-	-	-	-	4	3	19	17	33	16	3	2	1	2	1	-	61	40	101	39,6
PMA	1	-	13	16	29	29	50	27	31	13	16	6	4	2	1	1	146	94	240	39,2
PNUD	26	18	163	168	74	60	126	114	183	75	116	25	58	14	9	2	755	476	1 231	38,7
ACNUR	-	6	61	108	299	228	255	95	124	30	49	16	16	1	2	1	806	485	1 291	37,6
UNESCO	13	16	72	97	104	110	151	73	176	59	75	12	32	9	10	2	633	378	1 011	37,4
Naciones Unidas	16	36	299	271	757	485	881	404	476	208	212	56	80	16	44	4	2 765	1 480	4 245	34,9
OMC	-	-	11	20	31	25	51	21	35	15	16	1	6	-	5	-	155	82	237	34,6
Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico	-	-	1	3	8	9	16	7	14	1	-	-	2	-	-	-	41	20	61	32,8
OMI	-	-	5	8	11	15	16	13	33	1	6	1	6	-	1	-	78	38	116	32,8
FIDA	1	-	5	6	5	9	27	17	35	5	9	3	5	-	5	-	92	40	132	30,3
OMPI	-	1	5	12	18	25	55	15	33	9	17	1	13	-	5	-	146	63	209	30,1
OIT	1	-	13	18	69	67	142	64	175	36	51	8	17	2	11	3	479	198	677	29,2
OMS	-	4	39	35	87	60	162	84	309	88	104	22	36	4	12	3	749	300	1 049	28,6
UNU	-	-	-	1	-	2	1	1	4	-	4	-	-	-	1	-	10	4	14	28,6
UNITAR	-	-	-	-	2	1	3	-	-	1	-	-	1	-	-	-	6	2	8	25,0
CCI	-	-	3	4	11	5	15	3	13	2	3	1	-	-	1	-	46	15	61	24,6
UPU	-	-	-	-	31	11	12	6	6	1	6	-	3	-	2	-	60	18	78	23,1
ONUDI	-	-	6	9	33	27	88	18	66	13	37	-	5	-	1	-	236	67	303	22,1
OACI	-	-	9	18	37	20	125	19	41	6	19	-	4	1	2	-	237	64	301	21,3
OMM	-	-	2	3	7	11	35	9	36	4	11	-	8	-	3	-	102	27	129	20,9
UNOPS	-	1	13	10	32	13	55	19	85	12	39	2	5	-	2	-	231	57	288	19,8
UIT	2	2	10	5	41	22	80	15	50	2	15	1	-	-	5	-	203	47	250	18,8
FAO	6	2	76	47	130	77	299	70	299	21	124	7	42	4	15	-	991	228	1 219	18,7
OIEA	2	6	43	24	169	61	232	37	202	14	18	5	11	-	7	-	684	147	831	17,7
OOPS	-	-	7	4	26	4	44	1	20	1	7	2	1	-	2	-	107	12	119	10,1
CIJ	-	-	-	1	4	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1	10	10,0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>104</b>	<b>901</b>	<b>965</b>	<b>2 099</b>	<b>1 462</b>	<b>3 070</b>	<b>1 286</b>	<b>2 656</b>	<b>724</b>	<b>1 026</b>	<b>204</b>	<b>377</b>	<b>67</b>	<b>153</b>	<b>23</b>	<b>10 357</b>	<b>4 835</b>	<b>15 192</b>	<b>31,8</b>

Fuente: Estadísticas sobre el personal (ACC/1999/PER/R.10, 18 de mayo de 1999).

<sup>a</sup> Categoría no clasificada se refiere por ejemplo a Secretario General Adjunto, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General o Secretario General, según la nomenclatura utilizada en la organización correspondiente.