



Asamblea General

Distr. general
15 de octubre de 2001
Español
Original: inglés

Quincuagésimo sexto período de sesiones

Temas 112 y 126 del programa

Adelanto de la mujer

Gestión de los recursos humanos

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

Informe del Secretario General*

Resumen

De conformidad con la resolución 55/69 de la Asamblea General, de 4 de diciembre de 2000, el presente informe proporciona datos sobre la representación de la mujer en la Secretaría y en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Al 30 de junio de 2001, el 40,2% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramiento sujeto a distribución geográfica de la Secretaría eran mujeres. La mujer constituía el 34,6% del personal del cuadro orgánico y categorías superiores dentro del grupo más numeroso de funcionarios con nombramientos de un año o más. Dentro del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, al 1° de enero de 2000, el 33,5% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores eran mujeres. El Fondo de Población de las Naciones Unidas tenía la mayor representación de mujeres (50,4%), seguido por el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (45,5%) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (45,1%).

* La tardía presentación del presente informe se debe al procesamiento demorado de los datos sobre recursos humanos.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–4	6
II. Situación actual	5–27	6
A. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría	5–17	6
B. Nombramientos y ascensos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría	18–23	9
C. La mujer en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos	24–25	9
D. Distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	26–27	10
III. Novedades desde septiembre de 2000	28–48	10
A. Aplicación de los planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros en los departamentos y las oficinas	28–31	10
B. Capacitación para la integración y comprensión de las cuestiones de género	32–35	11
C. Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares	36–41	11
D. Políticas y procedimientos sobre el acoso, incluso el acoso sexual.	42–43	13
E. La mujer en la consolidación y el mantenimiento de la paz	44–48	13
IV. Conclusiones	49–51	14
Cuadros		
1. Distribución por géneros de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2001		16
2. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2001		17
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 2000 y al 30 de junio de 2001		18
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 2000 y al 30 de junio de 2001		18
5. 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 1991 y al 30 de junio de 2001		19

6. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2001.....	20
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 1999 y el 30 de junio de 2001.....	21
8. Departamentos y oficinas que cumplieron o superaron el objetivo de alcanzar el equilibrio de géneros en los nombramientos y ascensos del personal a puestos vacantes durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio de 2001.....	22
9. 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 1° de enero de 2000.....	23

Abreviaturas

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
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 ¹	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 Secretaría del CAC 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

¹ Todos los funcionarios con nombramientos de más de un año asignados a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales.

OPI	Oficina del Programa de las Naciones Unidas 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
UNMOVIC	Composición de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección

I. Introducción

1. El presente informe, que se somete a la consideración de la Asamblea General en cumplimiento de la solicitud formulada en su resolución 55/69, de 4 de diciembre de 2000, consta de una introducción y tres secciones que contienen una exposición general de la situación de la representación de las mujeres en la Secretaría; un examen de las novedades ocurridas desde que el Secretario General presentó su último informe a la Asamblea (A/55/399 y Corr.1); y conclusiones y estrategias para mejorar la representación de la mujer en el próximo año.

2. En relación con el año pasado, los resultados han sido ambivalentes. Se siguen haciendo progresos moderados en la representación de la mujer en los nombramientos sujetos a distribución geográfica, en donde, por primera vez, las mujeres representan más del 40% del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Sin embargo, en el grupo más numeroso de funcionarios con nombramientos de un año o más, la representación de la mujer ha disminuido en casi dos puntos porcentuales, hasta el 34,6%. Esta disminución se debe principalmente al aumento del número de funcionarios con nombramientos de un año o más asignados a misiones de mantenimiento de la paz o a otras misiones especiales. Los hombres siguen dominando en este sector, y constituyen aproximadamente el 75% del personal de las misiones, aunque el número de mujeres en misiones de mantenimiento de la paz con esos nombramientos se ha triplicado casi desde junio de 2000, debido en parte a los esfuerzos especiales del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la Secretaría de las Naciones Unidas y de algunos representantes especiales del Secretario General. Si se deduce el número de funcionarios destinados a misiones de mantenimiento de la paz del grupo de funcionarios con nombramientos de un año o más, la representación de la mujer el pasado año muestra un ligero aumento, del 37,7% al 38,0%.

3. Dentro del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, se han hecho también modestos progresos en la representación de la mujer, al haber aumentado la proporción de mujeres, del 32,4%, en diciembre de 1998, al 33,5%, en enero de 2000. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) sigue en cabeza (50,4%), al haber alcanzado el objetivo de distribución por géneros del 50%, en 1999. Entre las organizaciones que han alcanzado o superado el nivel del 40% se encuentran el Fondo de las Naciones Unidas para la In-

fancia (UNICEF) (45,1%), la Organización Panamericana de la Salud (PAHO) (44,9%), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (42,9%), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (41,6%), y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de inmunodeficiencia humana/síndrome de inmunodeficiencia adquirida (VIH/SIDA) (40,9%).

4. Desde la presentación del último informe a la Asamblea General, el Secretario General ha nombrado mujeres para los siguientes cuatro puestos de categoría superior: Director Ejecutivo, FNUAP; Director Ejecutivo Adjunto, FNUAP; Secretario Ejecutivo, Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) (es la segunda vez que una mujer dirige una comisión regional de las Naciones Unidas); y Director Ejecutivo Adjunto, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP). También se han nombrado mujeres para los siguientes puestos de categoría superior: Alto Comisionado Adjunto de las Naciones Unidas para los Refugiados, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); Director General Adjunto, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI); Administrador Auxiliar y Director Regional para los Estados Árabes, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Subdirector General y Director Regional para África, Organización Internacional del Trabajo (OIT); Representante Especial del Director General y Subdirector General para Asuntos de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI); y Subdirector Ejecutivo, Programa Mundial de Alimentos. También se ha nombrado a una mujer Jefe Adjunto de la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA).

II. Situación actual

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

5. En el cuadro 1 se presenta la distribución por géneros de todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más. El cuadro comprende el personal con nombramientos sujetos a distribución geográfica, el personal del que se requieren conocimientos lingüísticos especiales y el personal con nombramiento limitado para prestar servicio en una

oficina, misión, fondo o programa determinados. Estos dos últimos grupos no están sujetos al sistema de niveles aconsejables utilizado como orientación para estimar la representación comparativa de los nacionales de cada Estado Miembro. En el cuadro 2 se presenta la distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en el grupo menos numeroso del personal con nombramientos sujetos a distribución geográfica. El informe anual del Secretario General sobre la composición de la Secretaría contiene más información sobre la composición del personal.

Titulares de nombramientos sujetos a distribución geográfica

6. El cuadro 3 muestra que había 983 mujeres (40,2%), de un total de 2.445 funcionarios con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2001, en comparación con 936 mujeres (39,2%), de un total de 2.389 funcionarios con esos nombramientos, al 30 de junio de 2000. El aumento está en consonancia con el promedio anual del 1% a que ha aumentado desde 1989 la representación de la mujer.

7. Aunque el aumento general de la representación de la mujer ha sido pequeño, siguen haciéndose progresos tangibles en la representación de la mujer en la categoría D-1. El número de mujeres de esa categoría aumentó de 73, en junio de 2000, a 82, en junio de 2001, o sea del 35,8% al 38,3%. Durante ese período, la proporción de mujeres en puestos normativos y de categorías superiores (D-1 y superiores) con nombramientos sujetos a distribución geográfica aumentó del 30,9% al 32,7%.

Titulares de nombramientos de un año o más de duración

8. En el grupo más numeroso de funcionarios con nombramientos de un año o más, la proporción de mujeres disminuyó del 36,5%, en junio de 2000, al 34,6%, al 30 de junio de 2001 (véase el cuadro 4). Esa disminución debe atribuirse principalmente al importante aumento del número de funcionarios con nombramientos de un año o más asignados a operaciones de mantenimiento de la paz, como se dice en el párrafo 2 *supra*. Durante el período del 1° de julio de 2000 al 30 de junio de 2001, el número de funcionarios con nombramientos de un año o más destinados a misiones de mantenimiento de la paz o a otras misiones especiales aumentó de 471 a 1.415¹. Del total de 944 personas más

en esa categoría, la distribución fue la siguiente: 718 (76,1%) hombres, en comparación con 226 (23,9%) mujeres.

9. A pesar de la disminución del porcentaje general de mujeres con nombramientos de un año o más durante el pasado año, la representación de la mujer en ese grupo ha aumentado también en la categoría D-1. El número de mujeres en esta categoría pasó de 81 (29,3%), al 30 de junio de 2000, a 97 (30,1%), al 30 de junio de 2001. Aunque el porcentaje de mujeres en la categoría D-1 ha alcanzado una masa crítica, el aumento general de la proporción de mujeres en puestos normativos y de las categorías superiores (D-1 y superiores) (del 24,7% al 24,8%) ha sido desdeñable.

10. De particular interés es la disminución de la representación de la mujer en las categorías P-5 y P-3. El cuadro 4 muestra que la proporción de mujeres en la categoría P-5 disminuyó del 32,6%, en junio de 2000, al 29,5%, al 30 de junio de 2001. La proporción de mujeres en la categoría P-3 disminuyó del 40,2% al 36,9%. Esa disminución se debe al marcado aumento del número de hombres en esas categorías.

Representación de la mujer en los departamentos y oficinas de la Secretaría

11. En el cuadro 1 *infra* se indica la composición por géneros del personal con nombramientos de un año o más, por departamentos y oficinas. Con posterioridad a la presentación del último informe del Secretario General a la Asamblea General, el equilibrio de los géneros se ha mantenido entre los departamentos y oficinas de 20 o más funcionarios: el Departamento de Gestión² (51,4%), la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (51,0%) y el Departamento de Información Pública (50,9%). La representación de la mujer en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sin embargo, ha disminuido del 54,3% al 49,3%. Dos órganos más (la CESPAP y el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat)) han alcanzado o superado el nivel del 30% para la mujer, en tanto que en otros cinco departamentos las mujeres representan menos del 30% del personal. Esos departamentos son: la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) (29,9%); la Comisión Económica para Europa (CEPE) (29,3%); la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (27,2%); la Comisión Económica para África (CEPA) (27,1%); y la Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC) (20,0%).

12. Al 30 de junio de 2001, tres departamentos y oficinas habían alcanzado o superado la meta del equilibrio de géneros en las categorías D-1 y superiores: la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (57,1%), el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (50,0%), y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (50,0%).

13. Los 12 departamentos y oficinas que siguen tienen una masa crítica de mujeres (30% o más) en puestos normativos y de categorías superiores (D-1 y superiores):

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (46,2%);

CESPAO (44,4%);

Departamento de Información Pública (42,9%);

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (42,9%);

Oficina de Servicios de Supervisión Interna (42,9%);

Oficina Ejecutiva del Secretario General (42,9%);

CEPE (40,0%);

Departamento de Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias (36,8%);

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (36,6%);

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (35,7%);

Oficina de Asuntos Jurídicos (33,3%);

Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (30,0%).

14. De los cinco departamentos y oficinas de 20 funcionarios o más en las categorías D-1 y superiores (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Departamento de Asuntos Políticos, Departamento de Información Pública, UNCTAD y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la UNCTAD tiene la representación más baja de mujeres en esas categorías (9,5%) seguida por el PNUMA (14,0%). Dentro de las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales (División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la

Paz) las mujeres representan menos del 10% del personal en las categorías D-1 y superiores (7,2%)³.

15. En el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría figura información detallada sobre la representación de los Estados Miembros en el personal de la Secretaría, por nacionalidad, categoría y género. En junio de 2001, 44 Estados Miembros no tenían mujeres nacionales en la Secretaría⁴. De ellos, 13 Estados Miembros no estaban representados. Sin embargo, en 37 Estados Miembros, las mujeres constituían el 50% o más del personal de esos países⁵.

Personal en puestos que requieren conocimientos lingüísticos

16. La distribución del personal por géneros en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales muestra que la proporción de mujeres aumentó ligeramente, pasando de 37,9% (318 funcionarias) en junio de 2000, a 38,4% (330 funcionarias) en junio de 2001. En la categoría P-5, la representación de la mujer permaneció invariable, en el 43,4% (62 mujeres frente a 81 hombres), desde junio de 2000.

Personal en puestos de proyecto

17. Durante el año pasado, la proporción de mujeres en puestos de proyecto (serie 200 del Reglamento del Personal) disminuyó de 30,4% (242 mujeres, de un total de 797 funcionarios), en junio de 2000, a 29,8% (249 mujeres, de un total de 836 funcionarios en junio de 2001). Si bien la representación de las mujeres en las categorías L-1 (73,9%) y L-2 (49,4%) se sitúa cerca o por encima del 50%, la proporción de mujeres en las categorías superiores sigue siendo baja, y sólo existe un número importante de mujeres en la categoría L-3 (35,6%). Las mujeres que ocupan puestos de la categoría L-4 equivalen sólo al 19,6% (27 mujeres) de los 138 funcionarios de esa categoría. La representación de la mujer en las categorías L-5 (17 mujeres de un total de 185 funcionarios) y L-6 (siete mujeres de un total de 72 funcionarios) se sitúa por debajo del 10%, en un 9,2% y 9,7%, respectivamente. En la categoría L-7, el porcentaje de mujeres es del 12,5% (una mujer, de un total de ocho funcionarios).

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

Nombramientos

18. En el cuadro 6 *infra* 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, entre otras cosas, mediante concursos nacionales y concursos para personal de servicio de idiomas. En el cuadro 7 *infra* y el gráfico adjunto figura el número de mujeres y hombres ascendidos durante los dos últimos años de la categoría P-1 hasta la de Secretario General Adjunto.

19. Desde el 1° de julio de 2000, 48 de los 84 funcionarios (57,1%) contratados mediante concursos nacionales, y 29 de los 58 funcionarios (50%) contratados mediante exámenes de idiomas eran mujeres.

20. Como se desprende del cuadro 6, la proporción de mujeres nombradas en la Secretaría durante el período del 1° de julio de 2000 al 30 de junio de 2001 permaneció constante en un 40,7%, pese al aumento considerable en el número de nombramientos durante este período, en relación con el año anterior (378 nombramientos, en relación con 279 nombramientos entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000). Se sigue alcanzando la meta de un equilibrio de géneros en los nombramientos de personal en la categoría P-2, si bien en todos los demás niveles, salvo la categoría P-1, se sigue nombrando en la Secretaría un número mucho mayor de hombres que de mujeres. El desequilibrio de géneros en los nombramientos es particularmente notable en el grado P-5 y categorías superiores, debido al aumento del número de hombres nombrados en esas categorías.

Ascensos

21. Como se desprende del cuadro 7, hubo un aumento notable en la proporción de mujeres ascendidas durante el período del 1° de julio de 2000 al 30 de junio de 2001 (47,1%), en relación con el año anterior (43,1%). Si bien el porcentaje total de mujeres ascendidas se sitúa aún por debajo de la meta del 50%, se ha alcanzado ese objetivo en la categoría P-3 (53,8%) y, por la primera vez, en la categoría P-4 (51,3%). El aumento del número y el porcentaje de mujeres nombradas y ascendidas en la categoría P-4 es motivo de especial satisfacción, ya que la categoría P-4

abre la vía para el ascenso a la estructura del personal directivo de la Secretaría, y es el grado ocupado por el mayor número de funcionarios del cuadro orgánico.

22. El objetivo establecido en la resolución 55/69 de la Asamblea General, a saber de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres calificadas no sea inferior al 50% de todos los nombramientos y ascensos, se alcanzó en 14 departamentos y oficinas (cuadro 8), es decir, cuatro oficinas más que el año anterior. En algunos casos, las posibilidades para la selección de candidatas mujeres fueron muy limitadas. El Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional, por ejemplo, seleccionó a mujeres para sus dos vacantes (100%). En otros departamentos más importantes, como el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias, que seleccionó mujeres para 47 de los 78 puestos vacantes (60,3%), las posibilidades eran mucho mayores. De los departamentos y oficinas que no alcanzaron el objetivo del 50% en la selección de personal para puestos vacantes, las mujeres representaron menos del 30% del personal seleccionado en las cinco oficinas siguientes: la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, la UNMOVIC, la CEPA, el Departamento de Asuntos de Desarme y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios.

Movilidad

23. La movilidad del personal del cuadro orgánico y categorías superiores permanece en un nivel bajo. De los 331 casos de ascensos, 34 (10,3%) estuvieron relacionados con traslados de personal entre departamentos y oficinas. Hubo un mayor número de mujeres (24 funcionarias) que de hombres (10 funcionarios) que se trasladaron entre departamentos con motivo de un ascenso. Durante el período que se examina, hubo 55 casos de traslados laterales de personal, de los cuales 29 correspondían a mujeres (52,7%). En los cambios de lugar de destino también fue mayor el número de mujeres que de hombres; en efecto, de los 50 funcionarios que cambiaron de lugar de destino, 29 (58%) eran mujeres.

C. La mujer en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos

24. La mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos son mujeres (4.169 mujeres en relación con 2.807 hombres). Sin embargo, aunque representan un 63% de los funcionarios del cuadro de servicios generales (de un total de

6.558 funcionarios, 4.129 son mujeres), las mujeres están insuficientemente representadas tanto en el servicio de seguridad como en el cuadro de artes y oficios, en los que representan respectivamente el 9,2% (19 mujeres, de un total de 206 funcionarios), y 3,1% (seis mujeres, de un total de 193 funcionarios). En el servicio móvil el 21,1% del personal son mujeres (312 mujeres, de un total de 1.480 funcionarios).

25. Durante el período que abarca el informe, sólo 94 funcionarios del cuadro de servicios generales (73 mujeres y 21 hombres) se trasladaron de departamentos y oficinas en la Secretaría. De un total de 519 ascensos en las categorías G-2 a G-7, sólo 25 funcionarios (19 mujeres y seis hombres) se trasladaron de departamento y oficina.

D. Distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

26. En el cuadro 9 se ofrecen estadísticas sobre la distribución por género del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, al 1° de enero de 2000 (la referencia más reciente de datos para todo el sistema). Estas estadísticas proceden de los cuadros estadísticos que publica todos los años la secretaria del Comité Administrativo de Coordinación (CAC). Desde el 31 de diciembre de 1998, la proporción de mujeres titulares en nombramientos de un año o más en la Sede y otras oficinas de organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas ha aumentado del 32,4% al 33,5%. En los puestos normativos y de categorías superiores (D-1 y categorías superiores), el porcentaje de mujeres había aumentado del 17,8% al 20,1%, al 1° de enero de 2000. Entre las organizaciones con una plantilla mínima de 100 funcionarios, el FNUAP fue el que tuvo la mayor representación de mujeres (50,4%), seguido por el UNICEF (45,1%).

27. De las 18 organizaciones que tienen como mínimo 20 funcionarios del grado D-1 y categorías superiores, sólo tres tienen un número importante de mujeres en esas categorías: PMA (37%), FNUAP (34,6%) y UNICEF (34,1%).

III. Novedades desde septiembre de 2000

A. Aplicación de los planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros en los departamentos y las oficinas

28. Se aplicó la primera serie de planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros en cada uno de los departamentos y oficinas de la Secretaría para el período 1° de julio de 2000 a 31 de diciembre de 2000. Estos planes insistían en el componente de género de los planes de acción de la gestión de recursos humanos de los departamentos para 1999-2000, acordados por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y los jefes de departamentos en 1999. En estos últimos planes, además del equilibrio entre los géneros, se habían abordado otros aspectos de la gestión de los recursos humanos, tales como una mejor representación geográfica, reducción de los porcentajes de vacantes, promoción de las perspectivas de carrera y desarrollo de los recursos humanos, movilidad del personal y gestión del rendimiento.

29. Catorce departamentos y oficinas participaron en la serie inicial de planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros. En virtud de los planes, los jefes de departamento establecieron objetivos para la selección de candidatas, en función de las vacantes existentes y previstas durante el período del plan. De conformidad con las resoluciones de la Asamblea General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer, se instó a los jefes de departamento a que para la selección de candidatas se fijara un objetivo no inferior al 50% del total de las vacantes.

30. En mayo de 2001 los jefes de departamento y oficinas informaron al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y a la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer acerca de su actuación en el marco de los planes de acción. Los siguientes cinco departamentos y oficinas atendieron o superaron el objetivo de seleccionar mujeres para el 50%, como mínimo, de las vacantes cubiertas en el marco de los planes: el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias, el Departamento de Asuntos Políticos, la CESPAAO, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito.

31. La actuación de los departamentos y oficinas en el marco de los planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros y los planes de acción sobre recursos humanos han sentado las bases para las deliberaciones entre el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y los jefes de departamento acerca de la segunda serie de planes de acción sobre recursos humanos para el período 2001-2002. Con estas reuniones se trata de fortalecer la colaboración entre departamentos y oficinas y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) en materia de gestión de los recursos humanos, lo que incluye la responsabilidad conjunta de cumplir con los mandatos institucionales, tales como un mejoramiento del equilibrio entre los géneros y la distribución geográfica. Tras la aplicación de la primera serie de planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros, estos planes actualmente se han integrado plenamente en el marco más general de los planes de acción sobre recursos humanos para 2001-2002. La Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer participa en las reuniones de planificación de recursos humanos convocadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con los departamentos, para examinar la actuación y formular los planes ulteriores.

B. Capacitación para la integración y comprensión de las cuestiones de género

32. A fin de mejorar la competencia del personal de las Naciones Unidas en las cuestiones relativas a la igualdad de los géneros, se ofrecen dos tipos de programas preparados especialmente: uno se refiere a las cuestiones de género en el lugar de trabajo y el otro a la integración de las cuestiones de género: el objetivo del primer programa es promover una mayor comprensión entre hombres y mujeres y aprovechar al máximo la contribución de ambos sexos a la labor de la organización. Hombres y mujeres examinan sus experiencias, presunciones y percepciones sobre sí mismos y el sexo opuesto con miras a comprender mejor cómo se puede trabajar juntos de manera más productiva en el lugar de trabajo. Se brinda más información sobre capacitación para la integración de las cuestiones de género en el informe del Secretario General titulado “Seguimiento y progresos realizados sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de los

resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General” (A/56/319 y Add.1).

33. La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi ofrece periódicamente capacitación sobre cuestiones de género en el lugar de trabajo. Desde julio de 2000 se han ofrecido varios cursos prácticos sobre ese tema.

34. Además, como parte de su programa continuo de perfeccionamiento del personal, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ofrece cursos prácticos sobre promoción de las perspectivas de carrera y en el otoño de 2001 comenzará un programa experimental de asesoramiento. En todos esos programas se respalda también un entorno de trabajo que favorece la inclusión y que tiene en cuenta las cuestiones de género.

35. El Servicio de Capacitación y Evaluación del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha preparado un programa de capacitación en las misiones sobre “Cuestiones de género y mantenimiento de la paz”. Los objetivos del programa de capacitación, que se ha preparado teniendo en cuenta tanto los componentes civiles como los militares y de policía civil, es: a) informar a los contingentes de mantenimiento de la paz la manera en que las experiencias adquiridas en el conflicto cambian las relaciones entre hombres y mujeres y sus funciones y obligaciones; b) fomentar capacidades básicas que los ayuden a reconocer las distintas necesidades, capacidades y expectativas de mujeres y hombres de la población anfitriona y c) hacerlos conscientes de las consecuencias de género de sus acciones. En la primera mitad de 2001 se puso a prueba el programa de capacitación en la Administración de Transición de las Naciones Unidas para Timor Oriental (UNTAET) y en la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea (MINUEE). Se ha previsto para el último trimestre de 2001 aplicar el programa de capacitación en la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y en la Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona (UNAMSIL).

C. Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares

36. En el último año se prestó cada vez mayor atención a la cuestión del empleo del cónyuge. En el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) titulado “Jóvenes profesionales en determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: contratación, gestión, y retención” (véase A/55/798), se determinó que el

empleo del cónyuge es quizás la cuestión más importante relacionada con el apoyo a la familia, ya que tiene repercusiones directas en la capacidad de la organización de atraer y retener personal altamente calificado (véanse los párrafos 70 a 76). El tema ha sido examinado y debatido ampliamente en el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la calidad del trabajo y la vida y en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría. Los resultados de esos debates se han compartido con el equipo de tareas interinstitucional sobre movilidad establecido por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que ha hecho hincapié en la necesidad de que haya una gran cooperación interinstitucional en relación con esta cuestión.

37. Por recomendación del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre calidad del trabajo y la vida, en febrero de 2001 la Subsecretaría General de Gestión de Recursos Humanos pidió a los jefes de administración y personal de las oficinas extrasede que adoptaran medidas prácticas para facilitar el empleo de los cónyuges en sus lugares de destino. Entre esas medidas se incluyen: brindar información al personal recientemente seleccionado sobre las oportunidades de empleo de los cónyuges; poner a disposición de todo el personal las normas locales de empleo; establecer una lista de cónyuges que buscan empleo y compartir los curriculum vitae de los cónyuges con otros organismos de las Naciones Unidas; establecer contacto con organizaciones no gubernamentales, empresas internacionales y la comunidad diplomática con miras a determinar las oportunidades de empleo existentes; y brindar plena consideración a los cónyuges debidamente cualificados cuando se presenten vacantes. En mayo de 2001, la Subsecretaría General de Gestión de Recursos Humanos pidió además a los jefes de las oficinas de los principales lugares de destino en el extranjero que celebraran conversaciones oficiosas con los ministerios pertinentes de los gobiernos anfitriones a fin de examinar la posibilidad de facilitar el empleo de los cónyuges en sus respectivos lugares de destino.

38. Los miembros del CAC han prometido adoptar medidas y elaborar políticas comunes para retener a las mujeres, entre otras cosas, mediante asistencia eficaz para el empleo de los cónyuges y movilidad entre las instituciones. Una de las iniciativas emprendidas por el anterior Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (Cuestiones de Personal y Cuestiones Administrativas Generales) (CCCA (PER)), a pedido del CAC, fue la introducción en enero de 2000 del Sistema de Movilidad

de los Organismos Participantes (SMOP). El sistema, elaborado por el CCCA en cooperación con el Comité de Coordinación del Sistema de Información del CAC, brinda a los funcionarios de las organizaciones participantes y a sus asociados un medio electrónico simple en la Internet para presentar sus curriculum vitae a los organismos que prefieran. En el último trimestre de 2001 se hará un estudio de viabilidad para ampliar el sistema SMOP a fin de que incluya una base de datos de los curriculum vitae, a la que tendrán acceso los encargados de las contrataciones en el sistema de las Naciones Unidas.

39. Un objetivo principal de las propuestas de reforma de la gestión de recursos humanos hechas por el Secretario General es promover la movilidad del personal entre funciones, departamentos y lugares de destino. Se considera especialmente importante mejorar la movilidad del personal entre los lugares de destino. Sin embargo, factores como la disponibilidad y calidad de la educación y de los servicios de guardería, la situación de seguridad y las oportunidades de empleo de los cónyuges quizás limiten la voluntad y capacidad del personal de trasladarse a otros lugares de destino. En el último trimestre de 2001, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos realizará en todo el mundo una encuesta entre los funcionarios de contratación internacional a fin de obtener información sobre las condiciones de trabajo y vida que les causan mayor inquietud y que quizás afecten a la movilidad del personal. Los resultados de esta encuesta se utilizarán para proponer mejoras prácticas y económicas en las condiciones de trabajo y de vida.

40. Entre otras cuestiones que examinó el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la calidad de vida y el trabajo el último año se pueden mencionar arreglos de trabajo flexibles, como horarios alternativos de trabajo y trabajo en el hogar, y mejores servicios de guardería. A comienzos de 2002 se introducirá en el Departamento de Asuntos de Desarme un plan experimental de arreglos de trabajo flexibles.

41. Después de que en 2000 el CCCA (PER) respaldó el concepto de licencia de paternidad (véase ACC/2000/13), varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (UNICEF, OMS, ACNUR y PNUD) introdujeron esa prestación en 2001.

D. Políticas y procedimientos sobre el acoso, incluso el acoso sexual

42. En junio de 2001, la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer formó un grupo de trabajo interinstitucional a fin de examinar y proponer las mejoras necesarias en las políticas de las Naciones Unidas encaminadas a impedir y encarar el acoso, incluso las denuncias de acoso sexual. Entre los integrantes del grupo se incluyen representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Secretaría de la Junta Mixta de Apelación y el Comité Mixto de Disciplina y el grupo ad hoc sobre la igualdad de derechos de la mujer, así como representantes del PNUD y el UNICEF.

43. La Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, en consulta con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, también ha preparado una declaración modelo sobre la política de la Organización en lo que respecta a la igualdad de género y el respeto de la diversidad, que los jefes de las misiones pueden aplicar a todos los miembros de las operaciones de mantenimiento de la paz. El objetivo de la declaración es informar a los integrantes de las misiones, muchos de los cuales son nuevos en el sistema de las Naciones Unidas, sobre las normas de conducta que se espera de los miembros de la comunidad de las Naciones Unidas y la necesidad de fomentar un entorno de trabajo positivo y que favorezca la inclusión.

E. La mujer en la consolidación y el mantenimiento de la paz

44. El último año recibió cada vez más atención la función que desempeña la mujer en la consolidación de la paz y la resolución de conflictos. El Consejo de Seguridad, en su resolución histórica 1325 (2000), de 31 de octubre de 2000, destacó la importancia de que la mujer participe en pie de igualdad e intervenga plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos. A su vez, el Secretario General ha destacado que se debe prestar mayor atención a las cuestiones de género en distintos aspectos del mantenimiento de la paz, entre otras cosas, la selección de los directivos de las misiones y la plantilla de los distintos componentes de las misiones (véase el informe del Secretario General (A/55/502) relativo a la aplicación del informe del Grupo

sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, párr. 70). Los miembros de la Junta Externa de Examen, que estudió el amplio informe del Secretario General sobre la gestión de las operaciones de mantenimiento de la paz, también subrayó que en la contratación y capacitación sobre el terreno habrá que tener debidamente en cuenta las cuestiones de género (véase el informe del Secretario General (A/55/977) sobre la aplicación de las recomendaciones del Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, secc. IV.G).

45. Se están adoptando medidas para que se preste una atención más sistemática a las cuestiones de género en la plantilla y la gestión de las operaciones de mantenimiento de la paz. El Secretario General ha creado un grupo encargado del nombramiento de funcionarios superiores, integrado por representantes por el Departamento de Asuntos Políticos, la Oficina de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer para que lo asesoren sobre la selección de funcionarios que ocuparán puestos directivos en las misiones. La Oficina de Operaciones de Mantenimiento de la Paz mantiene una lista central de candidatos para los puestos directivos de las misiones sobre el terreno. En mayo de 2001 la Vicesecretaria General invitó a los Estados Miembros a que presentaran candidatos, con inclusión del mayor número posible de mujeres, para que sean incluidos en la lista.

46. En el marco de la aplicación de la recomendación del Grupo sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (véase el informe del Grupo que figura en el documento A/55/305-S/2000/809) de preparar una estrategia mundial para la dotación de personal de las operaciones de mantenimiento de la paz, la preparación de una nueva lista basada en la Intranet y la Internet para los candidatos civiles permitirá la identificación de candidatas calificadas de todos los niveles y en todos los grupos ocupacionales. También se elaborarán directrices de política, procedimientos escritos y mecanismos de supervisión para velar por que los objetivos de la Organización de mejorar el equilibrio entre los géneros y la distribución geográfica se tengan debida y efectivamente en cuenta en las estrategias de contratación y en la gestión de la función de dotación de personal.

47. Los departamentos de la Secretaría que prestan apoyo a las operaciones de paz, en particular el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, desempeñarán una función principal en la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. Sin embargo, muchas otras entidades de las Naciones Unidas también participan en el apoyo a las operaciones de paz y a la asistencia humanitaria. A fin de velar por la coordinación y la colaboración en todas las Naciones Unidas en la aplicación de la resolución del Consejo, la Reunión Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad de Género, presidida por la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, estableció un grupo de trabajo sobre la mujer, la paz y la seguridad. El grupo de trabajo, integrado por representantes de 16 entidades de las Naciones Unidas⁶, ha elaborado un plan de acción sobre la aplicación de la resolución del Consejo de Seguridad.

48. Por invitación del Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en mayo de 2001 la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer visitó la Misión de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina (UNMIBH). El propósito de la visita fue evaluar en qué medida se había incorporado la perspectiva de género al programa de trabajo en el programa de la UNMIBH a la luz de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad; examinar cómo estaba representada la mujer en la plantilla de los distintos componentes de la misión; evaluar si el entorno de trabajo era propicio para la plena participación de la mujer en la labor de la misión; e investigar la situación del tráfico de mujeres.

IV. Conclusiones

49. Desde la presentación a la Asamblea General del último informe del Secretario General sobre mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (A/55/399 y Corr.1), se han logrado continuos progresos en el mejoramiento de la representación de la mujer en los nombramientos sujetos a distribución geográfica. En el grupo más numeroso de personal con nombramientos de un año o más, la mujer ya constituye una masa crítica (30,1%) en la categoría D-1. Aunque todavía no se ha satisfecho la meta de la Asamblea General de lograr el equilibrio de género en los nombramientos y ascensos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, se observan signos de progreso. El último año, 14 departamentos y oficinas alcanzaron esa meta y algunos de

ellos, por ejemplo, el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y de Servicios de Conferencias, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, utilizaron las oportunidades de nombramiento y ascenso ofrecidas por el alto número de vacantes para mejorar la representación de la mujer.

50. En virtud de los planes de acción de recursos humanos para 2001-2002, los jefes de departamentos y oficinas han establecido metas para la selección de candidatas en el período comprendido en el plan. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer supervisarán y evaluarán la manera en que los departamentos satisfacen esas metas. En los futuros informes del Secretario General a la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y a la Asamblea General se incluirán informes sobre la actuación de los distintos departamentos.

51. El respaldo que la Asamblea General dio al programa de reforma de gestión de recursos humanos del Secretario General en su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, exigirá la introducción de un nuevo sistema de contratación, ascenso y colocación. El próximo año se dará prioridad a la elaboración de estrategias para ampliar la oferta de candidatas para las vacantes que se llenarán en virtud del nuevo sistema. Se prestará especial atención a la identificación de fuentes de candidatas en los Estados Miembros que no están representados o están subrepresentados en la Secretaría. También se examinarán las medidas especiales para la mujer a fin de determinar de qué manera se las puede mejorar y hacerlas más eficaces en el nuevo sistema de selección.

Notas

¹ Al presentar estadísticas sobre la representación del personal asignado a misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales es importante señalar que el número de funcionarios con nombramientos de un año o más representa únicamente un segmento del total del personal de la misión. Al 30 de junio de 2001 estaban prestando servicios en las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales 1.893 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. De ese total, 478 funcionarios (25,3%) tenían nombramientos de un año o menos. Del número total de funcionarios con nombramientos de menos de un año, 130 (27,2%) eran mujeres. Las mujeres representaban el 25,4% de la población total de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las misiones.

- ² Incluida la Oficina del Secretario General Adjunto, el Servicio de Cuotas, la Tesorería, la Oficina de Políticas de Gestión, la Dependencia 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 Apelación y el Comité Mixto de Disciplina. Quedan 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.
- ³ Incluye a 20 funcionarios que prestan servicios en las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones especiales de las Naciones Unidas con nombramientos de menos de un año de duración.
- ⁴ Afganistán, Andorra (sin representación), Angola, Bahrein, Benin, Bhután, Brunei Darussalam (sin representación), Cabo Verde, Chad, Chipre, Comoras, Emiratos Árabes Unidos (sin representación), Eslovaquia, Gabón, Georgia, Granada, Honduras, Islas Marshall (sin representación), Islas Salomón, Jamahiriya Árabe Libia, Kiribati (sin representación), Malawi, Maldivas, Mauritania, Micronesia (Estados Federados de), Mónaco (sin representación), Nauru (sin representación), Nepal, Palau (sin representación), Papua Nueva Guinea, Qatar (sin representación), República Centroafricana, República de Moldova (sin representación), República Democrática Popular Lao, República Popular Democrática de Corea, Samoa (sin representación), Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Tonga (sin representación), Turkmenistán (sin representación), Tuvalu, Uzbekistán, Vanuatu y Yemen.
- ⁵ Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Azerbaiyán, Bahamas, Barbados, Belice, Camboya, Costa Rica, Croacia, Eslovenia, Estonia, Fiji, Filipinas, Francia, Guatemala, Guyana, Haití, Indonesia, Irán (República Islámica del), Jamaica, Japón, Kirguistán, Kuwait, Lesotho, Liechtenstein, Madagascar, Nicaragua, Níger, Omán, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Tailandia, Tayikistán y Trinidad y Tabago.
- ⁶ Departamento de Asuntos de Desarme, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, Departamento de Asuntos Políticos, Departamento de Información Pública, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer/División para el Adelanto de la Mujer, OIT, FNUAP, UNICEF, PNUD, ACNUR, UNIFEM y PMA.

Cuadro 1
Distribución por géneros de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2001

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcen- taje de mujeres		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		Total general	
CEPA	1				1		9	3	28	3	26	15	37	15	12	5			113	42	155	27,1	
CEPAL	1				1		5	6	15	5	31	14	24	18	18	11			95	54	149	36,2	
CEPE		1					6	3	15	5	20	6	18	6	6	6			65	27	92	29,3	
CESPAO		1			1		5	2	17	3	23	7	7	12	3	5			55	31	86	36,0	
CESPAP	1						9	2	19	5	38	10	27	11	10	18			104	46	150	30,7	
CINU							4		3	3	9	8	40	18	15	20	1	1	75	50	125	40,0	
CNUAH					1		3	2	7	2	13	5	11	4	2	4			36	18	54	33,3	
DAAGSC	1				1		7	7	61	42	125	73	119	93	10	11			327	226	553	40,9	
DAD	1						1	1	4	6	4	2	3	1	2	1			17	11	28	39,3	
DAES	1				1		17	11	28	27	37	37	27	25	18	16			136	120	256	46,9	
DAP	2				3		7	6	16	10	18	9	10	8	5	1			69	40	109	36,7	
DG	1						4	2	4	4	7	3	2	3	1	3			17	18	35	51,4	
DG/OGRH					1		2	2	1	5	7	14	12	8	7	4	3		34	33	67	49,3	
DG/OPPP					1		4	2	3	8	14	18	15	16	7	8			51	53	104	51,0	
DG/OSCA					1		2	5	3	15	3	23	12	26	7	11	6		83	31	114	27,2	
DIP					5	1	7	8	20	13	31	28	31	44	18	22			112	116	228	50,9	
DOMP	2				2		5	3	16	6	59	22	49	25	4	11			142	67	209	32,1	
DOMP/DALAT	8				17		21	38	7	107	12	342	87	358	124	163	102	11	18	1 065	350	1 415	24,7
FNUCI							1		1	1	1	4							3	4	7	57,1	
INTERINST							2	3	1	2	2	2	1	2	1	1			8	6	14	42,9	
OACDH		1					1	2	8	7	18	5	17	17	6	9			53	41	94	43,6	
OAJ	1						2	1	4	3	10	8	13	11	4	10			46	38	84	45,2	
OCAH	1						3	1	4	12	4	9	5	11	9	6			40	25	65	38,5	
OFDPD	1						10	3	23	4	25	14	14	20	3	13			78	54	132	40,9	
ONUG	1						1	2	7	3	26	80	45	76	32	9	13		203	121	324	37,3	
ONUN							2	2	3	3	24	9	15	15	9	6			53	30	83	36,1	
ONUUV							1	1	2	10	4	30	18	14	7	3	1		60	33	93	35,5	
OPI	1						1	1	1	1	3	3	2	2	2	2			11	8	19	42,1	
ORENCA	1										2	2	1	1	1				2	3	5	60,0	
OSG	1						1	3	6	2	7	2	2	5	1	2			24	17	41	41,5	
OSSI	1						1	3	7	3	22	12	11	5	5	6			49	29	78	37,2	
PNUMA	1						8	1	33	6	70	28	43	35	11	16			203	95	298	31,9	
REGCOM								1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	2	3	66,7	
UNCTAD	1						4	13	2	32	8	34	12	34	26	17	10		136	58	194	29,9	
UNMOVIC	1							4	2	13	3	12	1	6	3				36	9	45	20,0	
Total	30	4	33	4	92	20	225	97	582	244	1 175	538	1 072	628	380	351	13	20	3 602	1 906	5 508	34,6	

Cuadro 2
Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y por categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2001

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcen- taje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	
CEPA	1				3	28	3	24	13	31	14	4	10	4	103	38	141			27,0	
CEPAL	1		1		6	15	5	30	12	23	15	9	17	9	92	47	139			33,8	
CEPE		1			3	15	5	20	6	17	4	6	6	64	25	89			28,1		
CESPAO	1		1		5	2	17	3	19	6	5	3	5	49	29	78			37,2		
CESPAP	1				9	2	18	5	33	9	18	11	9	88	44	132			33,3		
CINU				1										3	0	3			00,0		
CNUAH				1		3	1	10	5	7	1	2	1	23	12	35			34,3		
DAD	1			2		1	4	6	2	3	1	2	1	17	11	28			39,3		
DAES	1		1		7	3	16	11	28	27	24	17	16	133	119	252			47,2		
DAP	1		2		5	2	7	6	13	8	7	3	4	54	36	90			40,0		
DG	1				4	2	4	2	3	7	2	3	1	15	17	32			53,1		
DG/OGRH				1		1	2	1	5	7	11	12	7	30	33	63			52,4		
DG/OPPP				4		2	2	7	7	12	17	11	13	43	46	89			51,7		
DG/OSCA				2		4	3	12	3	19	3	11	6	70	24	94			25,5		
DGAACS	1			3		7	7	4	7	6	4	8	1	31	27	58			46,6		
DIP				5		7	8	20	13	31	28	43	18	111	114	225			50,7		
DOMP	1			4		3	3	5	16	15	6	11	3	40	44	84			52,4		
DOMP/DALAT	1			5		1	9	1	9	9	11	14	4	39	27	66			40,9		
FNUCI				1		1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3			33,3		
INTERINST				1		1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	6			50,0		
OACDH		1		1		1	2	7	5	16	5	14	5	45	37	82			45,1		
OAJ	1			2		4	3	10	5	9	7	13	4	44	33	77			42,9		
OCAH	1			3		3	3	9	4	5	4	8	5	29	22	51			43,1		
OFDPD	1			2		1	1	13	9	11	8	1	8	42	26	68			38,2		
ONUG	1			1		6	3	6	5	11	9	18	7	50	39	89			43,8		
ONUN				1		1	2	2	4	4	2	2	2	13	8	21			38,1		
ONUV				1		2	2	7	2	7	3	4	3	24	12	36			33,3		
OPI	1					1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	5			40,0		
ORENCA														0	0	0			0		
OSG	1		1		2	3	2	1	5	2	4	1	3	16	13	29			44,8		
OSSI	1			2		2	6	3	16	9	10	4	4	39	23	62			37,1		
PNUMA	1			2		1	1	3	4	4	1	1	1	12	10	22			45,5		
REGCOM						1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3			66,7		
UNCTAD	1		1		3	13	2	32	8	33	12	25	17	133	57	190			30,0		
UNMOVIC						1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3			66,7		
Total	19	4	13	4	56	17	132	82	312	149	422	266	161	175	1 462	983	2 445			40,2	

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 2000 y al 30 de junio de 2001

Categoría	30 de junio de 2000			30 de junio de 2001		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	20	2	9,0	19	4	17,4
SsG	12	3	20,0	13	4	23,5
D-2	52	18	25,7	56	17	23,3
D-1	131	73	35,8	132	82	38,3
P-5	305	151	33,1	312	149	32,3
P-4	420	250	37,3	422	266	38,7
P-3	342	276	44,7	347	286	45,2
P-2	171	163	48,8	161	175	52,1
Total	1 453	936	39,2	1 462	983	40,2

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 2000 y al 30 de junio de 2001

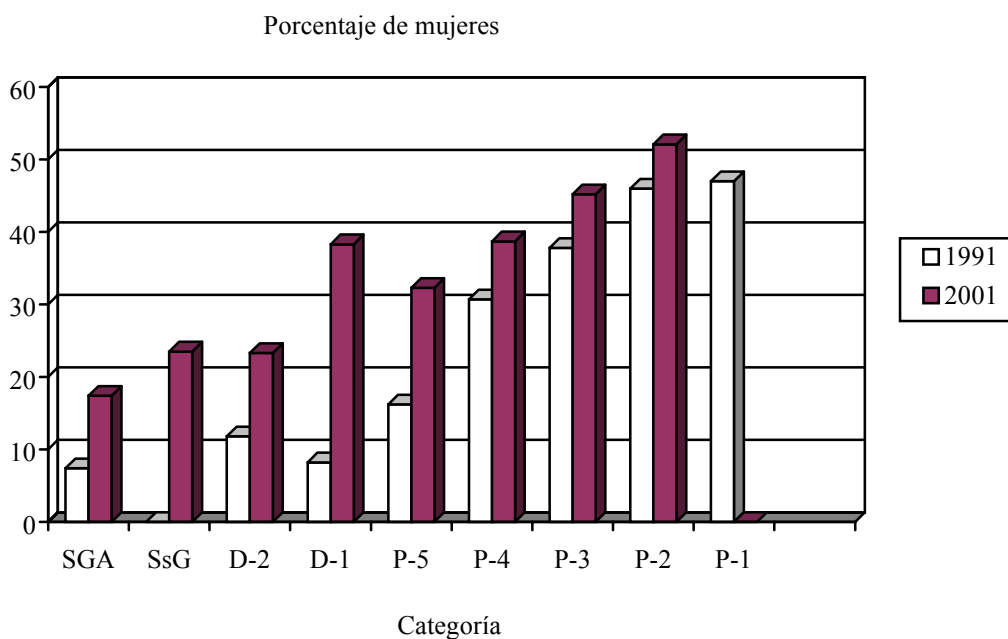
Categoría	30 de junio de 2000			30 de junio de 2001		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	29	2	6,5	30	4	11,8
SsG	23	3	11,5	33	4	10,8
D-2	80	21	20,8	92	20	17,9
D-1	195	81	29,3	225	97	30,1
P-5	501	242	32,6	582	244	29,5
P-4	910	458	33,5	1 175	538	31,4
P-3	789	531	40,2	1 072	628	36,9
P-2	260	261	50,1	380	351	48,0
P-1	2	2	50,0	13	20	60,6
Total	2 789	1 601	36,5	3 602	1 906	34,6

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

Cuadro 5
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 1991 y al 30 de junio de 2001

Categoría	30 de junio de 1991		30 de junio de 2001	
	Número	Porcentaje de mujeres	Número	Porcentaje de mujeres
SGA	2	7,4	4	17,4
SsG	0	0	4	23,5
D-2	10	11,8	17	23,3
D-1	20	8,2	82	38,3
P-5	75	16,2	149	32,3
P-4	214	30,7	266	38,7
P-3	248	37,8	286	45,2
P-2	182	46,0	175	52,1
P-1	8	47,0	0	0
Total	759	29,2	983	40,2

Fuente: A/46/377 y Servicio de Planificación y de Sistemas de Información de Gestión de Recursos Humanos.

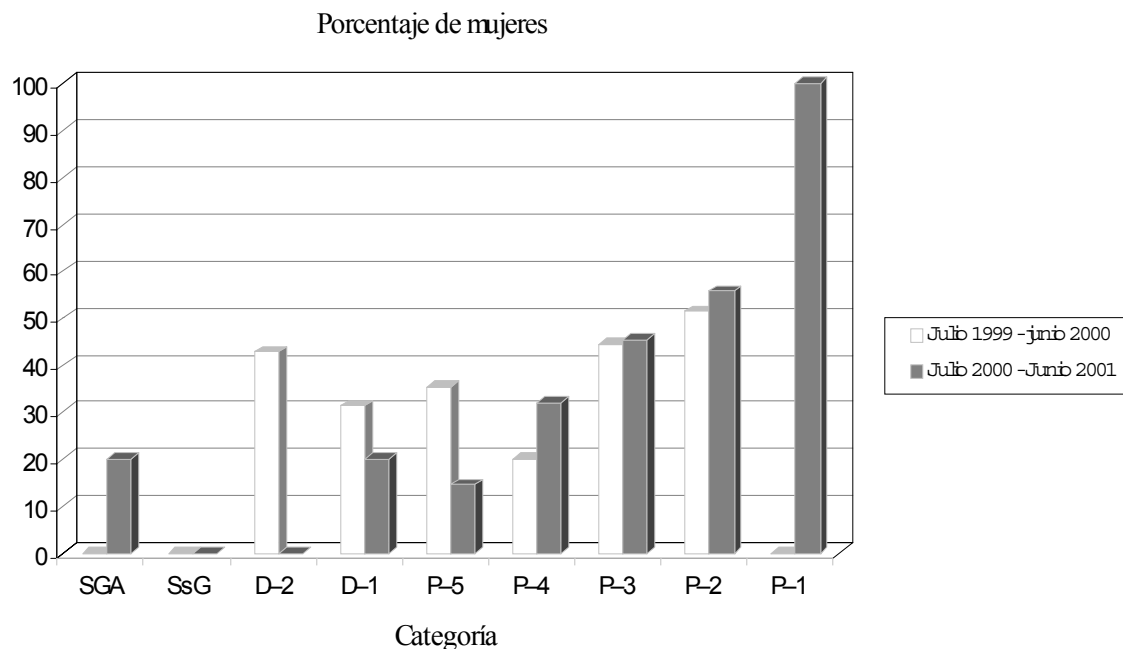


Cuadro 6
Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en la Secretaría de las Naciones Unidas entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2001

Categoría	Del 1° de julio de 1999 al 30 de junio de 2000			Del 1° de julio de 2000 al 30 de junio de 2001		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	1	–	–	4	1	20,0
SsG	1	–	–	5	–	–
D-2	4	3	42,9	5	–	–
D-1	11	5	31,3	16	4	20,0
P-5	11	6	35,3	35	6	14,6
P-4	44	11	20,0	38	18	32,1
P-3 ^a	46	37	44,6	68	57	45,6
P-2 ^a	48	51	51,5	53	67	55,8
P-1	–	–	–	–	1	100
Total	166	113	40,5	224	154	40,7

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

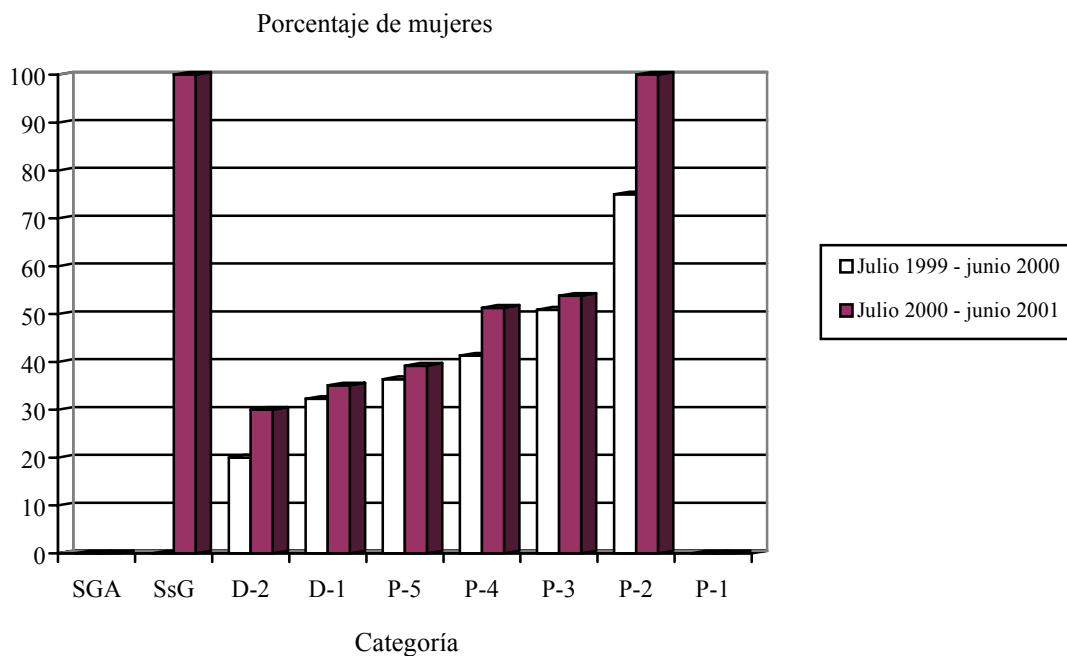
^a En las cifras correspondientes a las categorías P-2 y P-3 están incluidos los funcionarios contratados mediante concursos nacionales y de idiomas.



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 1999 y el 30 de junio de 2001

Categoría	Del 1° de julio de 1999 al 30 de junio de 2000			Del 1° de julio de 2000 al 30 de junio de 2001		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA	—	—	—	—	—	—
SsG	—	—	—	—	1	100
D-2	8	2	20,0	7	3	30,0
D-1	21	10	32,3	24	13	35,1
P-5	56	32	36,4	45	29	39,2
P-4	71	50	41,3	57	60	51,3
P-3	54	56	50,9	42	49	53,8
P-2	4	12	75,0	—	1	100
P-1	—	—	—	—	—	—
Total	214	162	43,1	175	156	47,1

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



Cuadro 8
Departamentos y oficinas que cumplieron o superaron el objetivo de alcanzar el equilibrio de géneros en los nombramientos y ascensos del personal a puestos vacantes durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio de 2001

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total		Porcen- taje de mujeres		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
FNUCI																			2	2	100
OGRH		1					1	1				2	3				1	4	9	13	69,2
ONUV						1			3		2	5					4	5	10	15	66,6
CEPE						1				2	2						2	3	6	9	66,6
OSSI									1		1	2					2	5	8	13	61,5
DGAACS						2	1	3	3	5	9	12	12	21	5	8	31	47	78	80,3	
OAJ		1				1	1		1		3	1					5	8	12	20	60,0
DAES						2	5		3	6	6	6	6	6	3	6	20	29	49	59,2	
ONUG		1							6	5	5	6	8	11	1	5	20	28	48	58,3	
DG/OPPP								1	2	3	4	4					4	10	13	23	56,5
CESPAO	1							2	3			3	3				7	9	16	56,3	
DIP								2	1	4	2	2	3	7	2	2	13	16	29	55,2	
DAP								4	1		1	2	4	1	2	1	2	9	10	19	52,6
OFDPD								3	2	1	3	3	4	3	1	6	13	13	26	50,0	

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

Cuadro 9
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 1° de enero de 2000

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar ^a				Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total			
FNUAP	1	2	16	34	9	16	21	35	58	36	24	10	9	6	1	2	139	141	280	50,4
UNITAR	-	-	-	1	-	1	4	1	1	2	-	-	1	-	-	-	6	5	11	45,5
UNICEF	-	1	24	38	54	58	87	72	80	49	37	21	18	6	1	2	301	247	548	45,1
OPS	1	2	12	12	13	21	43	32	30	18	6	2	2	-	2	2	109	89	198 ^b	44,9
PMA	2	3	7	21	34	31	45	27	32	11	11	6	4	3	2	1	137	103	240	42,9
UNESCO	20	24	65	107	99	126	127	89	171	61	90	22	35	12	14	2	621	443	1 064	41,6
ONUSIDA	4	2	3	10	4	1	12	12	45	24	5	2	1	1	1	-	75	52	127	40,9
PNUD	5	6	104	154	74	37	121	112	163	77	134	32	49	12	7	3	657	433	1 090	39,7
ACNUR	1	-	58	87	273	195	192	81	64	21	25	10	8	3	1	1	622	398	1 020	39,0
Naciones Unidas	10	29	296	275	811	538	943	466	534	222	215	84	81	24	60	8	2 950	1 646	4 596	35,8
CAPI	-	-	1	1	1	2	2	2	3	-	1	-	1	-	-	-	9	5	14	35,7
FIDA	-	2	10	16	4	7	17	19	50	8	10	2	4	1	5	-	100	55	155	35,5
OMI	-	-	10	11	13	13	14	10	29	5	8	1	4	2	1	-	79	42	121	34,7
OMS	-	3	32	52	83	67	168	91	316	97	98	37	40	8	9	2	746	357	1 103	32,4
OIT	1	-	12	23	58	67	130	74	186	45	58	12	21	4	11	3	477	228	705	32,3
OMPI	-	-	11	19	24	23	57	30	59	8	23	7	9	-	7	-	190	87	277	31,4
CCI	-	-	3	6	9	7	20	6	13	3	6	1	1	-	1	-	53	23	76	30,3
CIPPT	-	-	2	2	10	10	23	7	12	1	1	-	3	-	-	-	51	20	71	28,2
UNOPS	1	2	17	15	13	12	49	16	82	13	32	3	4	-	1	-	199	61	260	23,5
UIT	5	4	13	11	36	28	93	11	45	7	10	1	4	-	5	-	211	62	273	22,7
OACI	3	1	10	12	30	22	127	28	42	5	19	-	5	-	2	-	238	68	306	22,2
UNU	-	-	-	1	2	2	1	1	3	-	3	-	4	-	1	-	14	4	18	22,2
FAO	-	-	55	39	147	86	294	75	258	36	115	9	38	6	14	-	921	251	1 172	21,4
ONUDI	-	-	8	10	26	14	70	11	53	13	30	1	5	-	1	-	193	49	242	20,2
UPU	-	-	1	-	29	7	16	7	5	1	9	-	3	-	2	-	65	15	80	18,8
OIEA	4	7	29	25	181	63	244	38	207	16	20	6	11	-	7	-	703	155	858	18,1
OMM	-	-	1	2	7	7	37	8	33	3	10	-	7	1	3	-	98	21	119	17,6
OOPS	-	-	9	5	29	8	54	4	29	5	8	4	2	-	4	-	135	26	161	16,1
CIJ	-	-	-	1	3	-	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	9	1	10	10,0
Total	58	88	809	990	2 076	1 469	3 016	1 365	2 603	787	1 008	273	374	89	164	26	10 124	5 093	15 217	33,5

Fuente: Estadísticas sobre el personal (ACC/2001/HLCM/4, de 24 de abril de 2001).

^a "Categorías sin clasificar" se refiere, por ejemplo, a Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General o Secretario General, según la nomenclatura utilizada en la organización correspondiente.

^b Incluye 16 hombres y 6 mujeres cuya categoría profesional no fue indicada.