



Asamblea General

Distr. general
9 de septiembre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones

Tema 28 a) del programa provisional*

Adelanto de la mujer

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

Informe del Secretario General

Resumen

Con arreglo a la resolución 64/141 de la Asamblea, el presente informe proporciona información sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente sobre los progresos logrados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros, recomendaciones para acelerar los progresos a ese respecto y estadísticas actualizadas. Durante el período de dos años abarcado por el informe, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009, la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas aumentó marginalmente de 38,4% a 39,9%, lo que se traduce en un incremento medio del 0,75% anual. El mayor y el menor porcentajes de representación de la mujer se observó en las categorías P-2 y D-2, 57,4% y 26,0%, respectivamente. En respuesta a una encuesta de las entidades en todo el sistema de las Naciones Unidas acerca de la consecución de la paridad entre los géneros, se observaron los siguientes desafíos: mecanismos deficientes de rendición de cuentas, seguimiento y cumplimiento; falta de medidas especiales para fomentar la igualdad entre los géneros; escasa integración de los sistemas de coordinadores; aplicación deficiente de las modalidades de trabajo flexible; divulgación insuficiente y escaso número de aspirantes mujeres calificadas. Como recomendaciones para abordar los desafíos señalados, las entidades destacaron la necesidad del patrocinio del personal directivo superior, una mejor supervisión y rendición de cuentas, y una aplicación más rigurosa de las políticas, incluidas las medidas especiales a favor de las mujeres y las modalidades de trabajo flexible. Aunque hay una mayor conciencia de la necesidad

* A/65/150.



imperiosa de la paridad entre los sexos, para revertir las tendencias negativas en algunas categorías y el ritmo lento de crecimiento en otras se requieren medidas urgentes y más intensas y un liderazgo demostrado, similar al que se ejerce en la actualidad en el nivel “fuera de categoría”, en que el aumento del 3,5% en el sistema de las Naciones Unidas, y del 5,6% (Secretario General Adjunto) y el 6,6% (Subsecretario General), respectivamente, en la Secretaría de las Naciones Unidas han establecido un nivel positivo sin precedentes.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	9
II. Situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas	9
A. Representación de las mujeres en los fondos, programas y organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas	10
B. Coordinadores residentes	13
C. Tendencias generales de la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores de 2000 a 2009	13
D. Nombramientos, ascensos y separaciones del servicio en el Cuadro Orgánico y categorías superiores	16
III. Condición de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas	28
A. Representación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas	28
B. Personal de misiones administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	33
C. Políticas y prácticas en la Secretaría de las Naciones Unidas	36
IV. Progresos logrados y obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas	39
A. Progresos en las políticas, herramientas y buenas prácticas para la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas	39
B. Obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros en las categorías P-4 a D-2	48
V. Responsabilidad y rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Junta de los jefes ejecutivos en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros	50
VI. Recomendaciones para acelerar el progreso en el sistema de las Naciones Unidas	50
VII. Conclusiones	52
 Cuadros	
1. Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en el sistema de las Naciones Unidas, desglosado por categoría, al 31 de diciembre de 2007, 2008 y 2009	10
2. Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más (niveles P-1 a “fuera de categoría”) en la sede y fuera de la sede, al 31 de diciembre de 2009	12
3. Representación de las mujeres con contratos temporarios (niveles P-1 a “fuera de categoría”) en la sede y fuera de la sede, al 31 de diciembre de 2009	12
4. Coordinadores residentes al 31 de diciembre de 2008 y al 31 de diciembre de 2009	13

5. Representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en el sistema de las Naciones Unidas en el período 2000-2009	14
6. Comparación de los nuevos nombramientos de mujeres con contratos de un año o más en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, y del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	17
7. Nuevos nombramientos en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por género y categoría, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	18
8. Nuevos nombramientos de mujeres en la sede y fuera de la sede, por categoría y tipo de contrato para las entidades de las Naciones Unidas con 1.000 o más funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	19
9. Representación de mujeres en los nuevos nombramientos en la categoría P-5 y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	21
10. Distribución de los ascensos, por género y categoría (P-2 a D-2), en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, en el sistema de las Naciones Unidas del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007 y del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008	22
11. Representación de las mujeres en los ascensos en las categorías P-5 a D-2 en el sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007 y del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	23
12. Representación de las mujeres en los ascensos en las categorías D-1 y D-2, y P-2 a P-5 en el sistema de las Naciones Unidas, con contratos de un año o más, en la sede y fuera de la sede, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	24
13. Representación de las mujeres en los ascensos en las entidades del sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, P-2 a D-2, con contratos de un año o más, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	25
14. Distribución de las separaciones del servicio, por género y categoría, en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, en la sede y fuera de la sede en el sistema de las Naciones Unidas, para todos los tipos de contratos, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	26
15. Comparación de la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más y proporción de separaciones del servicio de mujeres, por categoría, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009	27
16. Distribución por género del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por categoría, al 31 de diciembre de 2007 y 31 de diciembre de 2009	29
17. Representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría al 31 de diciembre de 2007 y 31 de diciembre de 2009	30
18. Distribución por género del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por categoría, al 31 de diciembre de 2000 y 31 de diciembre de 2009	31

19.	Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría al 31 de diciembre de 2000 y 31 de diciembre de 2009	32
20.	Representación de la mujer en la categoría D-1 y categorías superiores: misiones con 20 o más funcionarios del Cuadro Orgánico, al 31 de diciembre de 2009.	34
Anexos		
I.	Distribución por género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, contratos continuos y de duración determinada, 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2009.	56
II.	Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamento u oficina y categoría, al 31 de diciembre de 2009.	57

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC
CCPPNU	Secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y el 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
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CINU	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAGGC	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DECCT	Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo
DG	Departamento de Administración de Gestión (Oficina del Secretario General Adjunto, Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo y la Oficina del Plan maestro de mejoras de infraestructura del Departamento de Gestión)
DG/OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos (del Departamento de Gestión)
DG/OPPPCG	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (del Departamento de Gestión)
DG/OSGA	Oficina del Secretario General Adjunto (del Departamento de Gestión)
DG/PMMI	Plan maestro de mejoras de infraestructura (del Departamento de Gestión)
DIP	Departamento de Información Pública

DM/OSCA	Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (del Departamento de Gestión)
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/DAAT	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/ Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno
DSV	Departamento de Seguridad y Vigilancia
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OAESGA	Oficina del Asesor Especial del Secretario General para África
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OARNUPMA	Oficina del Alto Representante para los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OESG	Oficina Ejecutiva del Secretario General
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Ombudsman	Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de Propiedad Intelectual
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUG	Oficina de Naciones Unidas en Ginebra
ONU-Hábitat	Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida
ONUW	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente

OPS/OMS	Organización Panamericana de la Salud (Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud)
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con la resolución 64/141 de la Asamblea General, de 18 de febrero de 2010, y proporciona información sobre la situación de la mujer en los 31 fondos, programas y organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas para el período del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009. El informe contiene estadísticas actualizadas, análisis e información sobre los progresos realizados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros. El presente texto se complementa con una serie de 11 anexos que se pueden consultar en la web en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

2. En el párrafo 14 del preámbulo de la resolución, la Asamblea, expresó suma preocupación porque aún no se había alcanzado el objetivo urgente de la paridad cuantitativa de los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y en el nivel de adopción de decisiones ... y porque la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas había permanecido prácticamente sin cambios, salvo algunas mejoras insignificantes en ciertas partes del sistema, y en algunos casos incluso se ha reducido, como se indicaba en el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/63/364). En consecuencia, en el párrafo 19 de la resolución, la Asamblea solicitó al Secretario General que examinara e intensificara sus esfuerzos para avanzar hacia el objetivo de lograr la paridad cuantitativa entre los géneros en todos los niveles de la Secretaría y en todo el sistema de las Naciones Unidas ... y que asegurara la rendición de cuentas de los administradores y los departamentos en relación con los objetivos de paridad entre los géneros, y alentó encarecidamente a los Estados Miembros a que definieran y presentaran de manera habitual más candidaturas de mujeres a puestos del sistema de las Naciones Unidas, en particular a puestos de categorías superiores y de formulación de políticas, incluso en misiones de mantenimiento de la paz.

3. Además, la Asamblea General pidió al Secretario General que suministrara información sobre la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, especialmente sobre los progresos logrados y los obstáculos que impiden alcanzar la paridad entre los géneros, formulara recomendaciones para acelerar los progresos a ese respecto y suministrara estadísticas actualizadas en las que figuren, en particular, el número y el porcentaje de mujeres, su nacionalidad y su función en todo el sistema de las Naciones Unidas, y aportara información sobre la responsabilidad y la rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría y la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros.

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

4. En respuesta a la solicitud de la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, 30 de las 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas proporcionaron datos sobre el personal, por categoría y lugar de prestación de servicio (sede y fuera de la sede) para el período

del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009, lo que permitió por primera vez en este informe analizar los datos por lugar de prestación de servicio, en la sede y fuera de la Sede, cuando era posible.

A. Representación de las mujeres en los fondos, programas y organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas

5. Al 31 de diciembre de 2007 la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos de un año de duración o más era del 38,4%. Al 31 de diciembre de 2009, su representación se elevaba al 39,9% (11.514 de 28.849 funcionarios del Cuadro Orgánico), (véase el cuadro 1). Este modesto incremento de 1,5 puntos porcentuales, de 38,4 a 39,9 en los dos años, indica claramente que persisten algunos de los obstáculos identificados en el informe anterior.

Cuadro 1

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en el sistema de las Naciones Unidas^a, desglosado por categoría, al 31 de diciembre de 2007, 2008 y 2009

Categoría	31 de diciembre de 2007 ^b			31 de diciembre de 2008			31 de diciembre de 2009			Cambio en puntos porcentuales (diciembre de 2008 a diciembre de 2009)	Cambio en puntos porcentuales (diciembre de 2007 a diciembre de 2009)
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres		
FC ^c	178	57	24,3	162	53	24,8	182	70	27,8	3,0	3,5
D-2	402	134	25,0	390	136	25,9	425	149	26,0	0,1	1,0
D-1	1 250	486	28,0	1 181	474	28,6	1 316	543	29,2	0,6	1,2
Subtotal	1 830	677	27,0	1 733	663	27,7	1 923	762	28,4	0,7	1,4
P-5	3 576	1 597	30,9	3 614	1 596	30,6	3 981	1 900	32,3	1,7	1,4
P-4	4 789	2 745	36,4	4 951	2 900	36,9	5 500	3 344	37,8	0,9	1,4
P-3	3 687	2 841	43,5	3 700	2 930	44,2	4 424	3 484	44,1	(0,1)	0,6
P-2	1 189	1 481	55,5	1 270	1 636	56,3	1 441	1 944	57,4	1,1	1,9
P-1	65	76	53,9	65	81	55,5	66	80	54,8	(0,7)	0,9
Subtotal	13 306	8 740	39,6	13 600	9 143	40,2	15 412	10 752	41,1	0,9	1,5
Total	15 136	9 417	38,4	15 333	9 806	39,0	17 335	11 514	39,9	0,9	1,5

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a 1 de 31 entidades no presentó datos para 2009.

^b Para los datos de 2007, véase A/63/364.

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

6. Entre 2007 y 2009, 20 entidades aumentaron la representación de las mujeres, 1 siguió con el mismo número, y 9 registraron una disminución. Una entidad no presentó datos a este respecto (véase el anexo I).

7. La representación de las mujeres registra los mayores aumentos en las categorías inferiores, y los menores en las categorías superiores. Como se muestra en el cuadro 1, la representación de las mujeres osciló entre un máximo de 57,4% en la categoría P-2, y un mínimo de 26,0% en la categoría D-2. La representación de las mujeres en “fuera de categoría” y D-1, sin embargo, fue ligeramente más alta que para la categoría D-2, del 27,8% y el 29,2%, respectivamente. Al 31 de diciembre de 2009 la representación de la mujer en el nivel D-1 y categorías superiores y en los cargos de P-1 a P-5, se situó en 28,4% y 41,1%, respectivamente. La mayor proporción de mujeres en esta última categoría refleja el gran número de puestos a esos niveles. En la categoría P-3 se observa una representación elevada de las mujeres, que constituyen el 44,1% del personal. En las categorías P-4 y P-5, sin embargo, su representación es mucho menor, de sólo 37,8% y 32,3%, respectivamente.

1. Por lugar de servicio (sede y fuera de la sede) y tipo de contrato

8. Como se muestra en los cuadros 2 y 3, el análisis de datos para las 30 entidades, por lugar de servicio (sede y fuera de la sede) y el tipo de contrato, revelan un panorama más positivo para la representación de las mujeres con contratos temporarios que el de hace un año o más. En todos los lugares de servicio el 46,8% de las mujeres empleadas trabajaba con contratos temporarios, mientras que el 39,9% de las mujeres tenía contratos de un año o más, lo que por un lado refleja oportunidades para las mujeres, aunque de manera temporal, y, por el otro, suscita la posible preocupación de que los puestos de trabajo menos seguros se dan con más frecuencia a las mujeres que los hombres. Además, los cuadros 2 y 3, entre otras cosas, demuestran que, contrariamente a la creencia generalizada, aunque de hecho la paridad entre los géneros puede lograrse tanto en las sedes como fuera de la sedes (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS)), paradójicamente, en algunos casos, incluso para los cargos en la sede, la misma entidad muestra tendencias diametralmente opuestas con respecto a la representación de las mujeres con contratos temporarios, en comparación con las de hace un año o más. El Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), por ejemplo, sigue lejos de la meta de la paridad entre los géneros para los contratos de un año o más, con un porcentaje de 22,5%, pero registra un 41,3% para los contratos temporarios. Análogamente, para los cargos fuera de la sede, dos entidades, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el OOPS, alcanzaron o superaron la paridad entre los géneros para los contratos de un año o más, mientras que lo mismo se aplica a tres entidades, el OIEA, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el UNICEF, con los contratos temporarios.

Cuadro 2
Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas
con contratos de un año o más (niveles P-1 a “fuera de categoría”)
en la sede y fuera de la sede, al 31 de diciembre de 2009

(Porcentaje)

<i>Mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores</i>	<i>Entidades que han alcanzado la paridad en la sede</i>	<i>Entidades que han alcanzado la paridad fuera de la sede</i>
> 50	UNFPA (57,5) PNUD (55,8), UNICEF (54,6), UNESCO (54,1), CIJ (53,1), ONUSIDA (51,3), OPS (50,9).	FIDA (70,0), OOPS (53,8).
40 a 49	PMA (48,6), ACNUDH (46,6), OMS (45,3), OIT (45,0), Secretaría de las Naciones Unidas (44,8), FIDA (44,5), CIF-OIT (42,7), OMI (43,8), UNITAR (43,3), OMPI (41,8).	UNICEF (48,8) UNFPA (47,7).
30 a 39	CCI (38,0), FAO (37,8), OOPS (37,6), OMT (37,5), CCPPNU (35,6), OACI (34,8), CAPI (33,3), UNOPS (32,1), ONUDI (30,1).	UNESCO (39,9), OPS (39,4), ACNUR (38,7), OIT (38,3), ONUSIDA (38,3), PNUD (38,3), PMA (36,0), Secretaría de las Naciones Unidas (34,5), OMS (32,5).
< 30	OMM (29,4), UPU (25,5), OIEA (22,5), UNU (15,0).	UNITAR (25,0), UNOPS (23,5), OACI (21,6), FAO (20,0), OIEA (17,9), CIJ (0), CAPI (0), OMI (0), CCI (0), CIF-OIT (0), ONUDI (19,5), CCPPNU (0), UNU (10,9), UPU (0), OMPI (0), OMT(0).

Fuentes: Preparado sobre la base de los datos presentados por 30 entidades de las Naciones Unidas.

Véase también el anexo 1 en la web, que se puede consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

Cuadro 3
Representación de las mujeres con contratos temporarios (niveles P-1 a
“fuera de categoría”) en la sede y fuera de la sede, al 31 de diciembre de 2009

(Porcentaje)

<i>Mujeres en plantilla</i>	<i>Entidades que han alcanzado la paridad en la sede</i>	<i>Entidades que han alcanzado la paridad fuera de la sede</i>
> 50	CIF-OIT (100), OIT (76,9), OPS (68,6), FAO (67,2), OACI (66,6); FIDA (64,7), PMA (64,3) PNUD (63,2), UNESCO (61), ACNUR (59,2), UNICEF (53,46).	OIEA (100), OACNUDH (63,7), UNICEF (51,6).
40 a 49	OIEA (41,3).	
30 a 39		PNUD (38,4), Naciones Unidas (35,8).
< 30	Naciones Unidas (0).	OACI (20), FAO (16,6), FIDA (0), OIT (25), CIF-OIT (0), OPS (29,6), UNESCO (28,5), PMA (26,6).

Fuentes: Preparado sobre la base de los datos presentados por 13 entidades de las Naciones Unidas.

Véase también el anexo 2 en la web, que se puede consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

2. Distribución por género del personal del Cuadro de Servicios Generales y categorías conexas

9. En el Cuadro de Servicios Generales (SG) y del Servicio Móvil (SM), la representación de las mujeres con todos los tipos de contratos en la sede rebasa con creces el objetivo de paridad entre los sexos: 63,3% (SG) y 72,7% (SM), lo que refleja el modelo tradicional de predominio de las mujeres en los niveles inferiores. En los lugares fuera de la sede, sin embargo, la representación de las mujeres es mucho menor. Las mujeres constituyen el 34,3% y el 35,8% del personal (del Cuadro de Servicios Generales y del Servicio Móvil), respectivamente. En el párrafo 54 figuran estadísticas adicionales del personal sobre el terreno en el cuadro del Servicio Móvil.

B. Coordinadores residentes

10. La proporción de mujeres coordinadoras residentes de las Naciones Unidas en todo el mundo aumentó del 30,8% en el período del informe anterior (véase A/63/364, párr. 7) al 37,1% a fines de diciembre de 2009 (véase el cuadro 4). La región de América Latina y el Caribe registró el mayor aumento, de 11,7 puntos porcentuales, al 43,5%, mientras que la región de Asia y el Pacífico se mantuvo sin cambios, en 36,4%.

Cuadro 4

Coordinadores residentes al 31 de diciembre de 2008 y al 31 de diciembre de 2009

	2008				2009			Cambio en la representación de las mujeres coordinadoras residentes 2008-2009 (puntos porcentuales)	
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje de mujeres coordinadoras residentes en 2008	Mujeres	Hombres	Total		Porcentaje de mujeres coordinadoras residentes en 2009
Región de África	12	28	44	30,0	15	27	42	35,7	5,7
Región árabe	5	11	17	31,3	6	11	17	35,3	4,0
Región de Asia y el Pacífico	8	14	24	36,4	8	14	22	36,4	0
Europa y CEI	5	15	21	25,0	7	13	20	35,0	10,0
Región de América Latina y el Caribe	7	15	24	31,8	10	13	23	43,5	11,7
Total	37	83	130	30,8	46	78	124	37,1	6,3

Fuente: Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

C. Tendencias generales de la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores de 2000 a 2009

11. En el período 2000-2009 la representación de las mujeres con nombramientos de un año o más en las 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas (cuadro 5) se incrementó en 6,5 puntos porcentuales, del 33,4% el 31 de diciembre de 2000, al

39,9% el 31 de diciembre de 2009. Esto se traduce en un aumento medio de menos de 1 punto porcentual por año, lo que es motivo de preocupación.

Cuadro 5

Representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en el sistema de las Naciones Unidas en el período 2000-2009

Categoría	Porcentaje de mujeres por categoría y fecha		Variación de puntos porcentuales (2000-2009)	Variación media anual de puntos porcentuales (2000-2009)
	31 de diciembre de 2000 ^a	31 de diciembre de 2009 ^b		
Fuera de categoría	17,4	27,8	10,4	1,2
D-2	18,2	26,0	7,8	0,9
D-1	21,4	29,2	7,8	0,9
P-5	23,5	32,3	8,8	1,0
P-4	31,0	37,8	6,8	0,8
P-3	41,4	44,1	2,7	0,3
P-2	54,5	57,4	2,9	0,3
P-1	62,6	54,8	(7,8)	(0,9)
Total	33,4	39,9	6,5	0,7

^a Véase CEB/2002/HLCM/3, cuadro IIC, que se puede consultar en <http://www.unsceb.org/ceb/stats/hr/ps/years/2000>.

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

1. Tendencias de la representación de las mujeres por categoría

12. Como se muestra en el cuadro 5, en el nivel “fuera de categoría” la representación de las mujeres era de 27,8% al 31 de diciembre de 2009. Cabe observar, sin embargo, que el nivel FC también registró el mayor aumento relativo en la representación de las mujeres durante el período 2000-2009, con un incremento medio de 1,2 puntos porcentuales por año.

13. La categoría D-2 registró un incremento de 7,8 puntos porcentuales, pasando del 18,2% al 26,0%, lo que representa un aumento medio anual de 0,9 puntos porcentuales. La categoría D-1 aumentó de 7,8 puntos porcentuales, de 21,4% en 2000, a 29,2% en 2009.

14. En consecuencia, el aumento de la representación de la mujer fue más significativo en las categorías superiores. El aumento en el nivel “fuera de categoría” superó claramente, por un factor de 2,4, los incrementos registrados en la categoría P-3 durante el mismo período. Los aumentos más positivos en el logro de la meta de la paridad entre los géneros en las categorías superiores podría explicarse por el número relativamente pequeño de cargos en esos niveles. El nombramiento o la promoción de la mujer a esos niveles, por lo tanto, genera un mayor aumento en la proporción de la representación femenina en esa categoría en relación con los niveles inferiores, en que las cifras de puestos son mayores.

15. En cuanto a las categorías P-1 a P-5, el cuadro 5 muestra que entre 2000 y 2009 el sistema de las Naciones Unidas alcanzó o superó la paridad sólo en las categorías P-1 y P-2. La categoría P-1, sin embargo, experimentó una disminución porcentual de 7,8 puntos en la representación de las mujeres durante la década, que descendió a 54,8% en 2009. No obstante, se mantuvo la paridad entre los géneros durante toda la década.

16. Para las categorías de P-3 a P-5, tanto la representación de las mujeres como el crecimiento medio anual, han sido de 1 punto porcentual o menos por año. La representación de las mujeres en las categorías P-3, P-4 y P-5 se situó en 44,1%, 37,8% y 32,3%, respectivamente, lo que refleja un incremento total de 2,7, 6,8 y 8,9 puntos porcentuales. Los respectivos incrementos medios anuales durante la década son de 0,3, 0,8 y 1,0 puntos porcentuales. Es también significativo que el crecimiento medio anual en la categoría de P-3 es menos de la mitad que el de la categoría P-5, lo que constituye a la vez una causa de preocupación y una oportunidad. Se trata de la más grande reserva de candidatos para cubrir cargos en las categorías superiores en las organizaciones, y dado que en la categoría P-3 sólo faltan 5,9 puntos porcentuales para alcanzar la paridad, la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros es más posible en la categoría P-3. En las categorías P-4 y P-5, a menos que el crecimiento en la representación de las mujeres se acelere significativamente, el objetivo de la paridad sigue siendo difícil de alcanzar. Por otra parte, el lento crecimiento en estos dos niveles representa un obstáculo fundamental en la trayectoria profesional de las mujeres, y requiere especial atención.

2. Tendencias de la representación de las mujeres, por entidad

Categorías D-1 y superiores

17. Un análisis específico por entidad revela que entre 2000 y 2009, ocho de las entidades con 20 o más empleados registraron un aumento de más de 10 puntos porcentuales en la representación de las mujeres en el nivel D-1 y categorías superiores. Estas entidades son: el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (16%), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) (16,7%), el FIDA (21,4%), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) (19,7%), el OOPS (19,7%), el Centro de Comercio Internacional (CCI) (11,0%), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) (11,3%) y la Organización Mundial de Propiedad Intelectual (OMPI) (11,1%).

18. En cambio, tres entidades registraron disminuciones en la representación de las mujeres en el nivel D-1 y categorías superiores en el mismo período. Estas son: la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (-8,8 puntos porcentuales), la UNU (-7,8%) y la Secretaría de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas y el Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) (-4,1 puntos porcentuales). La CAPI inició el período de 10 años con la paridad entre los géneros en el nivel de D-1 y categorías superiores (50%), pero terminó con una representación de la mujer del 41,1%. Sin embargo, debido a su tamaño relativamente pequeño, los pequeños cambios que se producen en la plantilla se traducen en importantes disminuciones proporcionales en las cifras de la representación.

Categorías P-1 a P-5

19. Seis entidades han registrado incrementos de más de 10 puntos porcentuales en la representación de las mujeres en las categorías P-1 a P-5. Estas son: el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) (13,2%), el OOPS (23,1%), la Corte Internacional de Justicia (CIJ) (28,3%), el ONUSIDA (12,6%), la Organización Marítima Internacional (OMI) (10,3%) y la OMPI (11,1%). La CIJ terminó el periodo de 10 años con la paridad entre los géneros (53,1%), lo que representa el mayor aumento en el personal femenino, después de haber tenido sólo un 27% de mujeres en las categorías P-1 a P-5 en 2000. En esas categorías, el UNICEF aumentó la representación de las mujeres en 8,2 puntos porcentuales, alcanzando la paridad entre los géneros en 2009. Del mismo modo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) alcanzó la paridad en las categorías P-1 a P-5, al aumentar la representación de las mujeres en 6,3 puntos porcentuales.

20. Esa disminución en la representación de las mujeres en las categorías P-1 a P-5 en conjunto durante 10 años también se produjo, según lo informado por tres entidades, en el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (-1,4 puntos porcentuales), la UNU (-8,0 puntos porcentuales), y la CCPNU (-2,0 puntos porcentuales). Sin embargo, en el caso del UNFPA, a pesar de la disminución en estos niveles, se mantuvo la paridad entre los géneros durante toda la década, y la representación de las mujeres en las categorías P-1 a P-5 fue del 52,6%.

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

1. Sistema de las Naciones Unidas: nuevos nombramientos en el Cuadro Orgánico y categorías superiores

21. Las estadísticas mencionadas en los párrafos anteriores proporcionan información sobre la representación general de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y constan de tres elementos: nombramientos, ascensos y separaciones del servicio. Los aumentos en los nombramientos, la promoción profesional (ascensos) y la retención (disminución de separaciones del servicio) constituyen los elementos fundamentales de cualquier política para acelerar el avance hacia una mayor representación de las mujeres. Las estadísticas sobre esos factores son indicadores esenciales para medir los progresos realizados, por lo que se presentan y analizan por separado en los párrafos siguientes.

22. Para el período del presente informe, 27 de 31 entidades de las Naciones Unidas proporcionaron datos sobre los nuevos nombramientos de mujeres en todos los tipos de contrato (continuo/permanente, de duración determinada y temporario). Como se muestra en el cuadro 7, de un total de 11.493 nombramientos en el sistema de las Naciones Unidas, 5.190 eran de mujeres, lo que constituye el 45,2%. Cuando se analizan por categorías, su parte en los nombramientos osciló entre un máximo de 64,2% en la categoría P-1 y un mínimo de 26,3% en la categoría D-2. En los niveles D-1 a “fuera de categoría”, las mujeres representaban el 26,4% de los nombramientos en esas categorías, y el 46,0% de los nombramientos en la categoría P-1 a P-5. La paridad entre los géneros se ha logrado y superado sólo en las categorías P-1 y P-2, y en las categorías P-3 a P-5 se observa una disminución en los nombramientos de las mujeres en cada nivel superior. Las cifras demuestran que el

progreso hacia la paridad entre los géneros mediante el nombramiento de mujeres en los niveles más altos es notablemente lento. Para alcanzar la paridad entre los géneros en un futuro próximo sería necesario adoptar medidas más proactivas.

Nombramientos, por categoría

23. El progreso global en el aumento de la proporción de mujeres nombradas en el sistema de las Naciones Unidas varió considerablemente (cuadro 6). Sin embargo, entre las excepciones figuran el nivel “fuera de categoría”, en el que se avanzó considerablemente en relación con el período del informe anterior, y la categoría P-2, en que las mujeres representan el 60,3% del personal.

24. La proporción de mujeres nombradas en el nivel “fuera de categoría” en el sistema de las Naciones Unidas aumentó de 3,6 puntos porcentuales, del 25% en el período del informe anterior, al 28,6% en el actual. En la categoría D-2, sin embargo, esta proporción se redujo, del 28,2% en el período del informe anterior, al 26,3% en el período abarcado por el informe actual. Del mismo modo, la representación de las mujeres en las categorías D-1 y P-5 disminuyó de forma alarmante, de un 34,9% al 27,9% (7 puntos porcentuales) y del 31,7% al 28,6% (3,1 puntos porcentuales), respectivamente. Estas disminuciones importantes en niveles críticos son motivo de preocupación. En cambio, los nombramientos de P-4 aumentaron durante el período abarcado por el informe, aunque sólo en 0,2 puntos porcentuales, del 36,2% al 36,4%. Las categorías P-3 y P-2 también registraron aumentos, del 43,9% al 44,3%, y del 57,8% al 60,3%, respectivamente.

Cuadro 6

Comparación de los nuevos nombramientos de mujeres con contratos de un año o más en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, y del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

(Porcentaje de nombramientos de mujeres, por categoría)

Años	FC	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Todas las categorías
1 de enero de 2005 a									
31 de diciembre de 2007 ^a	25,0	28,2	34,9	31,7	36,2	43,9	57,8	–	40,8
1 de enero de 2008 a									
31 de diciembre de 2009 ^b	28,6	26,3	27,9	28,6	36,4	44,3	60,3	64,2	45,2
Variación en puntos porcentuales	3,6	(1,9)	(7,0)	(3,1)	0,2	0,4	2,5	–	4,4

^a Véase A/63/364.

^b Preparado sobre la base de datos presentados por 27 entidades de las Naciones Unidas.

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

25. Un análisis de los nombramientos de mujeres por todos los tipos de contrato, por lugar de servicio (sede y fuera de la sede) revelaron que, con la excepción del UNICEF, la proporción de mujeres nombradas en la sede era mayor que en las oficinas fuera de la sede. El cuadro 7 muestra que los nombramientos de mujeres en

la sede constituían el 50,4% (3.197) de todos los nombramientos en la sede, y el 38,8% (1.997) de los nombramientos en puestos fuera de la sede. En general, en todas las entidades que enviaron informes, la paridad entre los géneros en los nombramientos en la sede se logró sólo en la categoría P-3 y categorías inferiores, y para los lugares de destino fuera de la sede, sólo en la categoría P-2 y categorías inferiores.

Cuadro 7
Nuevos nombramientos en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por género y categoría, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

Categorías	Distribución de los nombramientos en todos los tipos de contrato						Todos los tipos de contrato		
	Sede			Fuera de la sede			Sede + fuera de la sede		
	Número		Porcentaje de mujeres	Número		Porcentaje de mujeres	Número		Porcentaje de mujeres
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
FC	33	15	45,5	44	7	15,9	77	22	28,6
D-2	43	23	34,8	44	8	15,4	87	31	26,3
D-1	96	48	33,3	103	29	22,0	199	77	27,9
Subtotal	172	86	33,3	191	44	18,7	363	130	26,4
P-5	351	155	30,6	372	135	26,6	723	290	28,6
P-4	876	569	39,4	839	412	32,9	1 715	981	36,4
P-3	1 000	1 041	51,0	1 164	682	36,9	2 164	1 723	44,3
P-2	659	1 154	63,7	547	679	55,4	1 206	1 833	60,3
P-1	94	192	67,1	38	45	54,2	132	237	64,2
Subtotal	2 980	3 111	51,1	2 960	1 953	39,8	5 940	5 064	46,0
Total	3 152	3 197	50,4	3 151	1 997	38,8	6 303	5 190	45,2

Fuente: Preparado sobre la base de datos presentados por 27 entidades de las Naciones Unidas; no están incluidas la CAPI, la OMI, la IUT y la OMS. Véanse también los anexos 5 y 6 en la web, que se pueden consultar en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

26. Con respecto a las nueve entidades con una importante presencia en la sede y fuera de la sede (más de 1.000 funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores), la paridad entre los géneros en los nombramientos para puestos en la sede (con contratos de un año o más) se logró en general en tres entidades, el PNUD, el UNICEF y el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (cuadro 8). El PNUD alcanzó la paridad en todos los niveles en la sede, con excepción de la categoría P-1, y la UNESCO en todos los niveles, con excepción de la categoría P-5. En la Secretaría de las Naciones Unidas, la paridad entre los géneros se alcanzó en la categoría P-3 y categorías inferiores. Para los nombramientos en puestos fuera de la sede, el UNICEF consiguió la paridad entre los géneros en todos los niveles, excepto para “fuera de categoría”, D-2 y P-1. Las siguientes ocho entidades alcanzaron la paridad en la categoría P-2 en localidades fuera de la sede:

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), OIEA, Secretaría de las Naciones Unidas, PNUD, UNESCO, ACNUR, UNICEF y PMA. Esta categoría y lugar de destino (fuera de la sede) son aquellos en que un mayor número de entidades han logrado la paridad.

Cuadro 8

Nuevos nombramientos de mujeres en la sede y fuera de la sede, por categoría y tipo de contrato para las entidades de las Naciones Unidas con 1.000 o más funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

(Porcentaje)

Categoría	Contratos continuos/plazo fijo		Contratos temporarios	
	Sede	Fuera de la sede	Sede	Fuera de la sede
FC	PNUD (50,0), UNESCO (100)			
D-2	FAO (50,0), PNUD (75,0), UNESCO (50,0) ACNUR (100), UNICEF (100) PMA (66,7)	FAO (66,7)	Secretaría de las Naciones Unidas (50,0)	
D-1	PNUD (50,0) UNESCO (100), ACNUR (100), UNICEF (60,0), PMA (66,7)	UNICEF (50,0)		
P-5	PNUD (50,0), UNICEF (63,0)	ACNUR (100), UNICEF (52,6), PMA (66,7)	UNICEF (80,0), PMA (50,0)	ACNUR (66,0)
P-4	PNUD (67,7), UNESCO (81,8), ACNUR (50,0), UNICEF (50,0), PMA (57,1)	UNICEF (57,7)	UNICEF (52,4), PMA (63,6)	ACNUR (50,0)
P-3	Secretaría de las Naciones Unidas (50,1), PNUD (63,3), UNESCO (50,0), UNICEF (58,8)	OIEA (50,0), UNESCO (50,0), UNICEF (51,0)	FAO (69,4), Secretaría de las Naciones Unidas (53,9), PMA (51,2)	
P-2	FAO (66,2), Secretaría de las Naciones Unidas (61,1), PNUD (66,7), UNESCO (100), UNICEF (66,7), PMA (60,0)	FAO (58,3), OIEA (100), Secretaría de las Naciones Unidas (50,2), PNUD (64,7), UNESCO (50,0), ACNUR (56,3), UNICEF (79,6), PMA (51,8)	FAO (74,1), Secretaría de las Naciones Unidas (65,3), ACNUR (75,0), UNICEF (68,8), PMA (51,0)	ACNUR (66,7), UNICEF (64,4)
P-1	OIEA (83,3), Secretaría de las Naciones Unidas (68,6), UNESCO (50,0)	PNUD (75,0), UNESCO (100)	FAO (100), OIEA (75,0), Secretaría de las Naciones Unidas (68,4), ACNUR (50,0), UNICEF (100)	Secretaría de las Naciones Unidas (69,6), ACNUR (63,6)
General	PNUD (61,6), UNICEF (59,0), PMA (50,0)	OIEA (50,0), UNICEF (63,4)	FAO (63,5), Secretaría de las Naciones Unidas (52,9), ACNUR (56,8), UNICEF (58,5), PMA (50,4)	ACNUR (61,1)

Fuente: Preparado sobre la base de los datos proporcionados por 27 entidades de las Naciones Unidas; se incluye a la OMS. Véanse también el anexo I y los anexos 1, 2, 5 y 6 en la web, que se pueden consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

27. En cuanto a la proporción de mujeres con cargos en la sede y fuera de la sede con nombramientos temporarios, como se desprende del cuadro 8, cinco entidades alcanzaron la paridad en los nombramientos de mujeres con contratos temporarios, en las sedes en general (FAO, Secretaría de las Naciones Unidas, ACNUR, UNICEF y PMA), concretamente en las categorías P-1 a P-5 con contratos temporarios, salvo la Secretaría de las Naciones Unidas que, en particular, nombró a una mujer en la sede también en la categoría D-2 con un contrato temporario. En lo que respecta a los cargos fuera de la sede, el ACNUR se distinguió por lograr la paridad en las categorías de P-1, P-2, P-4 y P-5. La Secretaría llegó a la paridad en la sede, o la superó, con contratos temporarios para tres categorías (P-1 a P-3). En los lugares de destino fuera de la sede, sin embargo, sólo se ha logrado la paridad en la categoría P-1.

Nombramientos, por entidad

28. Diez de las 27 entidades que comunicaron nombramientos de un año o más, lograron la paridad entre los géneros durante el período abarcado por este informe. Estas son la CIJ, el FIDA, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), el PNUD, la UNESCO, el UNFPA, el UNICEF y el OOPS. Cuatro entidades, a saber, la Secretaría de las Naciones Unidas, la CCPPNU, el PMA y la Organización Meteorológica Mundial (OMM), nombraron entre 40% y 49% de mujeres. Otras seis entidades, la FAO, el CCI, el ONUSIDA, la ONUDI, el UNITAR y la OMPI, nombraron entre 30% y el 39% de mujeres. Con todo, cinco entidades nombraron menos del 30% de mujeres, a saber, la Organización Mundial del Turismo (OMT) (28,6%: 2 de 7), la OACI (24,1%: 20 de 83), el OIEA (20,6%: 56 de 247), la Unión Postal Universal (UPU) (25,0%: 4 de 16), y la UNU (15,8%: 3 de 19).

29. Un análisis de los nombramientos de mujeres en las distintas entidades en los niveles de toma de decisiones en la categoría P-5 y categorías superiores, revela que seis de cada 27 entidades (OPS, UNICEF, ACNUR, UNFPA, CIJ y CCPPNU) lograron la paridad entre los géneros en los nombramientos (véase el cuadro 9). Sin embargo, la UNESCO, el CCI, el PNUD, el FIDA y la OIT están en condiciones razonables para lograr la paridad entre los géneros con una representación del 40% al 49% de mujeres en la categoría P-5 y categorías superiores en los nuevos nombramientos. La Secretaría de las Naciones Unidas tuvo el mayor número de nombramientos globales en el nivel “fuera de categoría”, pero aun así no pudo alcanzar la paridad entre los géneros en la categoría P-5 y categorías superiores. La Secretaría de las Naciones Unidas, junto con el PMA y la OMPI, nombraron sólo del 30% al 39% de las mujeres en la categoría P-5 y categorías superiores. La mayoría de las entidades (13 de 27), sin embargo, siguieron estando lejos de la meta de la paridad entre los géneros, al haber nombrado mujeres en menos del 30% de puestos en la categoría P-5 y categorías superiores. Se necesitan esfuerzos concertados para acelerar el progreso, especialmente en las entidades en que los nombramientos de mujeres no han seguido ni siquiera los índices medios del sistema de las Naciones Unidas en cualquier nivel dado.

Cuadro 9
Representación de mujeres en los nuevos nombramientos en la categoría P-5 y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

<i>Porcentaje de mujeres en los nombramientos</i>	<i>Número de entidades que han logrado la paridad</i>	<i>Entidades que han logrado la paridad</i>
> 50	6	OPS, UNICEF, ACNUR, UNFPA, CIJ, CCPPNU
40 a 49	5	UNESCO, CCI, PNUD, FIDA, OIT,
30 a 39	3	PMA, Naciones Unidas, OMPI
< 30	13	CIF-OIT, UNITAR, UNOPS, FAO, ONUSIDA, OOPS, OIEA, OMM, ONUDI, OACI, UNU, OMT, UPU
Total	27	

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por 27 entidades de las Naciones Unidas, con exclusión de la CAPI, la OMI, la UIT y la OMS.

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

30. Veinte y seis entidades del sistema de las Naciones Unidas proporcionaron datos sobre los ascensos para el período abarcado por el informe. El sistema de las Naciones Unidas ascendió a 1.299 mujeres, de un total de 2.899 ascensos, lo que constituye el 44,8% de los ascensos de P-2 a D-1 en el Cuadro Orgánico y categorías superiores y el 25,4% (31 de 122) en la categoría D-2 (cuadro 10). En los niveles “fuera de categoría” no hay ascensos, sino que se trata de nombramientos efectuados directamente por el Jefe de una entidad. Esos niveles, por lo tanto, no se incluyen en los datos sobre ascensos.

Ascensos por categoría, para los contratos de un año o más

31. Un análisis de los ascensos, por categorías, en los distintos organismos pone de manifiesto que la paridad entre los géneros sólo se alcanzó en las categorías P-2 y P-3, con el 50,6% (355 de 702) y 51,5% (173 de 336), respectivamente (véase el cuadro 10). De 2.636 funcionarios de las categorías P-2 a P-5, 1.217 mujeres recibieron ascensos, lo que constituye el 46,2%. Durante el período abarcado por el informe, se registraron aumentos en las promociones en los niveles P-4 y P-5, de 2,5 (de 44,2% a 46,7%) y 1,5 (de 36,7% a 38,2%) puntos porcentuales, respectivamente. En la categoría D-1, los ascensos de mujeres representaban el 31,2% (82 de 263), lo que constituye una disminución de 2,4 puntos porcentuales en relación con el período anterior.

Cuadro 10

Distribución de los ascensos, por género y categoría (P-2 a D-2), en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, en el sistema de las Naciones Unidas del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007 y del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008

Categoría	Distribución de los ascensos, por género								Variación en puntos porcentuales 2007-2009 ^b
	1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007 ^a				1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2009				
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	
D-2	No se recopilaron datos para este período				91	31	122	25,4	–
D-1	302	153	455	33,6	181	82	263	31,2	(2,4)
Subtotal D-1	302	153	455	33,6	181	82	263	31,2	(2,4)
P-5	717	416	1 133	36,7	415	257	672	38,2	1,5
P-4	870	689	1 559	44,2	494	432	926	46,7	2,5
P-3	508	565	1 073	52,7	347	355	702	50,6	2,1
P-2	135	228	363	62,8	163	173	336	51,5	11,3
Subtotal P	2 230	1 898	4 128	46	1 419	1 217	2 636	46,2	0,2
Total^c	2 532	2 051	4 583	44,8	1 600	1 299	2 899	44,8	0,0

Fuente: entidades de las Naciones Unidas (2009).

^a Véase A/63/364.

^b Los cuadros de los ascensos se han ampliado para incluir datos facilitados por las entidades para la categoría D-2.

^c Se han omitido del total los datos de la categoría D-2.

32. La representación de las mujeres en los ascensos de las categorías P-5 a D-2 en el sistema de las Naciones Unidas es notable. El número de entidades en que los ascensos de mujeres superaban el 50% de los ascensos fue el mismo que en el período del informe anterior (cuadro 11). En cambio, en relación con el informe anterior, el número de entidades en que los ascensos de mujeres oscilaban entre el 40% y el 49%, disminuyó de 9 a 3. El número de entidades en que los ascensos de mujeres oscilaban entre el 30% y el 39% también se redujo, de 13 a 6 entidades, mientras que la cifra de entidades en que los ascensos de las mujeres eran inferiores a 30% aumentó de 7 a 13. Esta evolución resulta preocupante.

Cuadro 11
Representación de las mujeres en los ascensos en las categorías P-5 a D-2 en el sistema de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007 y del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

<i>Porcentaje de mujeres ascendidas</i>	<i>Número de entidades que han logrado la paridad del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007</i>	<i>Número de entidades que han logrado la paridad del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009</i>	<i>Entidades de las Naciones Unidas y número de ascensos (mujeres/total) del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009</i>
> 50	2	2	UPU 50,0 (1/2), ONUDI 50,0 (5/10)
40 a 49	9	3	OTI 46,5 (33/71), Secretaría de las Naciones Unidas 40,2 (134/333), UNICEF 46,6 (62/133)
30 a 39	13	6	PMA 35,4 (34/96), CCPPNU 30,0 (3/10), ACNUDH 31,3 (21/67), UNESCO 33,3 (15/45), PNUD 30,9 (26/84), FIDA 33,3 (2/6)
< 30	7	13	FAO 25,8 (8/31), OIEA 15,8 (9/57), OACI 9,1 (2/22), OPS 29,2 (7/24), ONUSIDA 25,9 (7/27), OOPS 25,0 (3/12), OMPI 17,4 (4/23) CAPI (0/1); CIF-OIT (0/1); CCI 0/2; UNU (0/2); OMM 0/9; OMT (0/1)
Total	31	24	

Fuentes: Entidades de las Naciones Unidas. Véase también el anexo 7 en la web que se puede consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpddocumentation.htm>.

Ascensos por lugar de servicio (sede y fuera de la sede)

33. Un análisis de los ascensos en las sedes y fuera de la sede (cuadro 12) indica que en el Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-2 a D-2), en las 26 entidades que presentaron informes y respecto de contratos de un año o más, proporcionalmente hubo más ascensos de mujeres en la sede (46,4% (842 de 1.813)) que fuera de las sedes (39,9% (424 de 1.061)) y más en las categorías del Cuadro Orgánico (46,3% (1.153 de 2.489)) que en las categorías D-1 y D-2 (29,3% (113 de 385)). En el PMA, la paridad entre los géneros se ha logrado o superado en los ascensos en todas las sedes y todas las categorías (un total de 35 mujeres (60,3%) y 23 hombres fueron ascendidos de las categorías P-2 a P-5), con excepción de las categorías D-1 y D-2.

Cuadro 12

Representación de las mujeres en los ascensos en las categorías D-1 y D-2, y P-2 a P-5 en el sistema de las Naciones Unidas, con contratos de un año o más, en la sede y fuera de la sede, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

Categorías	D-1 a D-2			P-2 a P-5			Total (P-2 a D-2)		
	Sede	Fuera de la sede	Total	Sede	Fuera de la sede	Total	Sede	Fuera de la sede	Total
Porcentaje de mujeres ascendidas (número de mujeres ascendidas/total de ascensos)	27,1 (61/225)	32,5 (52/160)	29,3 (113/385)	49,2 (781/1 588)	41,2 (372/901)	46,3 (1 153/2 489)	46,4 (842/1 813)	39,9 (424/1 061)	44,05 (1 266/2 874)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas. Véase también el anexo 7 en la web que se puede consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

Ascensos, por entidad

34. En el cuadro 13 puede verse la proporción global de mujeres ascendidas en todas las categorías, en cada entidad, durante el período abarcado por el informe. En todo el sistema, y para los contratos de un año o más, 6 de las 26 entidades que presentaron informes registraban el 50% o más de ascensos de mujeres; 7 informaron de que su representación era inferior al 30%. Una entidad, la CAPI, no ascendió a ninguna mujer.

35. Un análisis de las distintas entidades por categoría indica que en la categoría D-2 el UNICEF ascendió a la mayor proporción de mujeres (57,1%, o 4 de 7), seguida por la UNESCO (50% o 1 de 2). La OMM ascendió sólo a hombres (6) en esta categoría. En la categoría D-1, sólo dos entidades alcanzaron o superaron la paridad cuantitativa entre los géneros en los ascensos: el OOPS, 100% (2 de 2) y el ONUSIDA, 50% (2 de 4). Seis entidades indicaron ascensos solamente de hombres: la CCPPNU, la OMM, la UNU, el OIEA, la OACI y la CAPI. Siete entidades no registraron ningún ascenso de hombres o mujeres: la CIJ, el FIDA, el CIF-OIT, el CCI, el UNITAR, la UPU y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Como en el caso de los nombramientos, los datos facilitados por las entidades indican que la proporción de mujeres ascendidas a los niveles más elevados (D-1 y D-2) es muy inferior a la de hombres. Se necesitan esfuerzos concertados para acelerar el progreso, especialmente en aquellas entidades en las que estas proporciones son inferiores a la media del sistema de las Naciones Unidas para esas categorías.

Cuadro 13
Representación de las mujeres en los ascensos en las entidades del sistema de las Naciones Unidas en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, P-2 a D-2, con contratos de un año o más, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

<i>Porcentaje de mujeres ascendidas</i>	<i>Número de entidades que han logrado la paridad</i>	<i>Entidades que han logrado la paridad</i>
> 50	6	OMT 57,4 (14/8), FIDA 55,5 (10/18), OPS 53,85 (28/52), UNICEF 51,9 (191/368), OMPI 51,2 (65/127), CCI 50,0 (05/10)
40 a 49	8	UNESCO 49,2 (88/179), OOPS 47,6 (10/21), Secretaría de las Naciones Unidas 47,3 (445/940), CIJ 46,6 (7/15), OIT 46,4 (58/125), UPU 44,4 (4/9), PMA 43,4 (105/242), ACNUR 43,2 (76/176).
30 a 39	5	CCPPNU 38,8 (7/18), ONUSIDA 38,0 (16/42), ONUDI 36,7 (11/30), FAO 35,6 (31/87), UNITAR 33,3 (1/3).
< 30	7	OACI 26,2 (22/84), PNUD 25,5 (38/149), OIEA 25,2 (34/135), UNU 25 (1/4), OMM 23,1 (3/13), CIF-OIT 20 (2/10), CAPI 0 (0/5)
Total	26	

Fuentes: Entidades de las Naciones Unidas. Véase también el anexo 7 en la web, que se puede consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

3. Separaciones del servicio de funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores

36. Para el período de dos años abarcado por el presente informe, las 27 entidades que presentaron informes facilitaron datos sobre las separaciones del servicio de mujeres con contratos de un año y más. En las 27 entidades se separaron del servicio 4.241 mujeres, de un total de 9.950 efectivos (42,6%) del sistema de las Naciones Unidas en todas las categorías (cuadro 14). La proporción de funcionarias que se separaron del servicio en todas las categorías de los contratos oscila entre el 66,1% en la categoría P-1, al 21,6% en la categoría D-2. Esta proporción es aún más baja para los niveles “fuera de categoría”.

37. Cuando se analizaron los motivos de la separación del servicio, los datos indicaron que el vencimiento del plazo del nombramiento, la renuncia y la jubilación obligatoria eran la causa en la mayor parte de las separaciones del servicio del personal femenino. Las dos primeras categorías representan una reserva considerable de mujeres cualificadas que, si se mantuviera, permitiría acelerar los progresos hacia la paridad entre los géneros.

Cuadro 14
Distribución de las separaciones del servicio, por género y categoría, en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, en la sede y fuera de la sede en el sistema de las Naciones Unidas, para todos los tipos de contratos, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

Categoría	Distribución de las separaciones del servicio, por género								
	Sede			Fuera de la sede			Total		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
SGA ^a	10	3	23,1	18	0	0,0	28	3	9,7
SsG ^a	15	7	31,8	27	1	3,6	42	8	16,0
D-2	78	26	25,0	74	16	17,8	152	42	21,6
Total parcial	103	36	34,9	119	17	12,5	222	53	19,2
D-1	157	67	29,9	175	53	23,2	332	120	26,5
P-5	420	206	32,9	495	151	23,4	915	357	28,1
P-4	732	479	39,6	887	388	30,4	1 619	867	34,9
P-3	752	752	50,0	934	632	40,4	1 686	1 384	45,1
P-2	472	816	63,4	381	484	56,0	853	1 300	60,4
P-1	65	138	68,0	17	22	56,4	82	160	66,1
Total parcial	2 598	2 458	48,6	2 889	1 730	37,4	5 487	4 188	43,2
Total	2 701	2 494	48,0	3 008	1 747	36,7	5 709	4241	42,6

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas. Véase también el anexo 8 en la web, que se puede consultar en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>.

^a En el nivel “fuera de categoría” (que combina Secretario General Adjunto y Subsecretario General) las separaciones del servicio de mujeres en la sede constituyeron el 28,6% y fuera de la sede el 2,2%; en general, tanto en la sede como fuera de la sede en conjunto, las separaciones del servicio de las mujeres en este nivel constituyeron el 13,6%.

Separaciones del servicio, por categoría

38. La proporción de mujeres que se separan del servicio disminuye constantemente al aumentar la categoría (cuadro 15). Además, aparece una correlación entre la proporción de separaciones del servicio y ciertos grupos de categorías. En la categoría P-3 e inferiores, la cifra de separaciones del servicio de mujeres no sólo es mayor, sino que también proporcionalmente superior a su representación general en el sistema en esa categoría. En cambio, en la categoría P-4 y superiores, el porcentaje de separaciones del servicio de mujeres es inferior a su representación relativa en ese nivel en el sistema de las Naciones Unidas. Las mujeres, por ejemplo, constituyen el 66,1% de las separaciones del servicio en la categoría P-1, a pesar de que su representación en este nivel se sitúa sólo en el 51,6%. Del mismo modo, en la categoría P-2, constituyen un 60,4% y en la categoría P-3 el 45,1% de todas las separaciones en esos niveles, mientras que representan sólo el 57,2% y el 43,8% del personal en esas categorías, respectivamente. En la categoría P-4 y categorías superiores, sin embargo, esta tendencia se invierte, y las separaciones del servicio de funcionarias en este nivel representan sólo el 34,9%, aunque constituyen

el 37,4% de todo el personal en esta categoría. En el nivel “fuera de categoría”, las mujeres representan el 28,1% de todo el personal, pero constituyen sólo el 13,5% de todas las separaciones del servicio en ese nivel.

Cuadro 15

Comparación de la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas con contratos de un año o más y proporción de separaciones del servicio de mujeres, por categoría, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009

(Porcentaje)

<i>Categoría</i>	<i>Fuera de categoría</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>
Mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ^a	28,1	26,0	28,6	31,4	37,4	43,8	57,2	51,6
Mujeres separadas del servicio	13,5	21,6	26,5	28,1	34,9	45,1	60,4	66,1
Diferencia entre la representación de las mujeres y la proporción de separaciones	14,6	4,4	2,1	3,3	2,5	(1,3)	(3,2)	(14,5)

Fuente: Entidades de las Naciones Unidas.

^a Al 31 de diciembre de 2009.

Separaciones del servicio por lugar: sede y fuera de la sede

39. Un análisis de las separaciones del servicio por lugar (sede y fuera de la sede), y por categorías, indica una proporción constantemente menor de separaciones del servicio de mujeres en lugares fuera de la sede, en todas las categorías, como se muestra en el cuadro 14. El porcentaje de mujeres que se separan del servicio en la sede varía del 68,0% (P-1) al 28,6% (“fuera de categoría”). Las separaciones en las oficinas fuera de la sede varían del 56,4% (P-1) al 2,2% (“fuera de categoría”).

40. Concretamente, en el nivel “fuera de categoría”, en los dos años del período abarcado por el informe la proporción de mujeres que se separaran del servicio en la sede fue de un 28,6% (25 hombres y 10 mujeres), y en las oficinas fuera de la sede esa proporción fue de un 2,2% (45 hombres y 1 mujer).

41. Del mismo modo, en la categoría D-2, si bien la diferencia en los números de mujeres separadas del servicio en la sede, en relación con las oficinas fuera de la sede, puede ser menos impresionante que en los niveles “fuera de categoría”, sigue siendo significativamente menor para las mujeres, con respecto a los hombres. La separación del servicio de mujeres constituye la cuarta parte (25,0%) del total de las separaciones del servicio (78 hombres y 26 mujeres) en la categoría D-2 en la sede, y aproximadamente una sexta parte (17,8%) de las separaciones en el servicio (74 hombres y 16 mujeres) en las oficinas fuera de las sedes.

Separaciones del servicio, por entidad

42. Un análisis realizado por entidades revela que, durante el período abarcado por el informe, 10 de las 24 entidades que facilitaron datos sobre separaciones del servicio comunicaron que la proporción de separaciones de mujeres era superior a su representación general. Las 10 entidades son, por orden de porcentaje descendente, las

siguientes: el UNITAR, el CCI de la OIT, el FIDA, la OMPI, la OPS, el ACNUR, la OMT, el PMA, la Secretaría de las Naciones Unidas y el OIEA. Además, en las primeros cuatro entidades mencionadas anteriormente, las separaciones de las mujeres constituían más del 50% de todas las separaciones del servicio; el UNITAR registraba la mayor proporción, con un 66,7%, y el CCI de la OIT, el FIDA y la OMPI registraban 53,8, 53,2 y 50,8%, respectivamente. En la Secretaría, la proporción de mujeres separadas del servicio (43,7%) era un 5% superior a la proporción global de mujeres representadas (38,7%) en dicha entidad. En siete entidades (UNICEF, OOPS, PNUD, OMM, UNOPS, UPU y UNU) el porcentaje de mujeres separadas del servicio era aproximadamente igual a la representación de mujeres en plantilla. En cuatro entidades (UNESCO, CCI, ONUDI y OACI) las tasas de separación del servicio estaban por debajo del porcentaje total del personal femenino. La FAO informó de que la proporción de mujeres separadas del servicio (30,2%) era ligeramente inferior (con una diferencia del 1,6%) a la representación general de las mujeres (31,8%) en esa institución. Las tasas de separaciones del servicio en la OACI eran más bajas, en relación con la representación global; la proporción de mujeres separadas del servicio era del 16,9%, mientras que la representación de las mujeres era un 14,4% superior, y se situaba en el 31,3%. No hubo ninguna mujer separada del servicio en la CAPI y la CCPNU.

43. Los datos sobre la separación del servicio (cuadro 14), revela en el caso de las mujeres una proporción que es constantemente menor que la de los hombres, en todas las categorías por encima de P-2, pero especialmente en los niveles más elevados. Además, la proporción de mujeres separadas del servicio fue menor en las oficinas fuera de las sedes, en comparación con la sede. En resumen, la proporción de mujeres en las separaciones del servicio es significativa y sistemáticamente inferior a la de hombres, tanto en la sede como fuera de la sede. Por ejemplo, en la categoría D-2 y categorías superiores, el porcentaje de mujeres separadas del servicio fuera de la sede (12,5%: 119 hombres y 17 mujeres) es menos de la mitad de su porcentaje en la sede (34,9%: 103 hombres y 36 mujeres). Por lo tanto, parece ser que, en relación con los hombres, hay menos riesgo que las mujeres dejen el servicio en las categorías superiores a P-4, en la sede y fuera de la sede. Al considerarse la política este factor debería tenerse en cuenta, especialmente en materia de contratación y promoción.

44. Cabe señalar que, si bien la representación de la mujer en los nombramientos y ascensos en las categorías superiores era marcadamente desfavorable, se aplica lo contrario en el caso de las separaciones del servicio. El porcentaje de mujeres que dejaron el servicio fue mucho menor en relación con su representación general en un nivel determinado de adopción de decisiones. Tal vez las entidades deseen conocer las razones, a fin de recogerlas en las políticas futuras.

III. Condición de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas

A. Representación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas

45. Al igual que en informes anteriores, la situación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas se aborda en este informe, y no figurará en el informe anual del

Secretario General a la Asamblea General sobre la composición de la Secretaría. Al 31 de diciembre de 2009 la representación de la mujer en la Secretaría era del 39,0%. En los niveles de Secretario General Adjunto y de Subsecretario General, como se indica en el cuadro 16, la Secretaría logró aumentos sin precedentes de 5,6 y 6,6 puntos porcentuales, respectivamente, lo que incrementa la representación de las mujeres al 22,6% en la categoría de SGA, y 26,6% en la categoría de SsG, entre 2007 y 2009. Los cambios son significativos, ya que la Secretaría es la que, en una sola entidad, tiene el mayor número de puestos en estas categorías (es decir, los niveles “fuera de categoría”). El progreso en la categoría D-2, aunque sigue siendo positivo, fue sin embargo menos importante, con un aumento de 1,4 puntos porcentuales durante el período que se examina, lo que lleva la representación general en este nivel al 24,3%. En cambio, sin embargo, se registró una disminución en las categorías D-1 (1,8 puntos porcentuales) y P-5 (0,4 puntos porcentuales), en que la representación de la mujer se redujo del 28,5% al 26,7%, y del 30,1% al 29,7%, respectivamente. Del mismo modo, las categorías más bajas de P-3 y P-4 registraron un crecimiento no tan bueno, ya que la representación de la mujer durante el período de presentación de informes aumentó sólo de 0,4 y 0,8 puntos porcentuales, al 41,5% y 36,1%, respectivamente (véase el anexo II).

Cuadro 16

Distribución por género del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por categoría, al 31 de diciembre de 2007 y 31 de diciembre de 2009

Categoría	Diciembre de 2007			Diciembre de 2009			Variación en el porcentaje (diciembre de 2007 a diciembre de 2009)
	Número		Porcentaje de mujeres	Número		Porcentaje de mujeres	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		
SGA ^a	39	8	17,0	41	12	22,6	5,6
SsG ^a	40	10	20,0	47	17	26,6	6,6
D-2	101	30	22,9	109	35	24,3	1,4
D-1	283	113	28,5	359	131	26,7	(1,8)
Total parcial	463	161	25,8	556	195	26,0	0,2
P-5	718	309	30,1	1 021	431	29,7	(0,4)
P-4	1 324	721	35,3	1 961	1 110	36,1	0,8
P-3	1 302	908	41,1	1 969	1 394	41,5	0,4
P-2	386	393	50,4	645	795	55,2	4,8
P-1	2	1	33,3	15	26	63,4	30,1
Total parcial	3 732	2 332	38,5	5 611	3 756	40,1	1,6
Total	4 195	2 493	37,3	6 167	3 951	39,0	1,7

Fuente: Preparado sobre la base de los datos proporcionados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

^a Para el nivel “fuera de categoría” (Secretario General Adjunto y Subsecretario General) la representación de la mujer fue de 18,5% y 24,7% para 2007 y 2009, respectivamente, un aumento de 6,2 puntos porcentuales durante el período de que se informa.

46. El cuadro 17, que compara la representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría, muestra que durante el período del informe, el aumento de la representación de la mujer en la Secretaría estuvo por encima de la media del sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría registró una tasa de crecimiento global del 1,7% en comparación con el 1,5% para el sistema de las Naciones Unidas. Con exclusión de la categoría de P-1, en que la Secretaría tiene sólo 41 funcionarios, la mayor diferencia se observó en el nivel “fuera de categoría”, en que la Secretaría registró un aumento del 6,2%, frente al 3,5% en el sistema de las Naciones Unidas. Además, el cuadro 17 muestra que en las categorías P-2 y D-2, el aumento de la representación de la mujer en la Secretaría estuvo por encima de la media del sistema. En cambio, estuvo por debajo de la media del sistema en las categorías P-3, P-4, P-5 y D-1.

Cuadro 17

Representación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría al 31 de diciembre de 2007 y 31 de diciembre de 2009

<i>Sistema de las Naciones Unidas^a</i>											
<i>Año</i>	<i>FC^b</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>FC a D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>P-1</i>	<i>P-5 a P-1</i>	<i>General</i>
2007 ^c	24,3	25	28	27	30,9	36,4	43,5	55,5	53,9	39,6	38,4
2009 ^d	27,8	26	29,2	28,4	32,3	37,8	44,1	57,4	54,8	41,1	39,9
Variación en puntos porcentuales	3,5	1,0	1,2	1,4	1,4	1,4	0,6	1,9	0,9	1,5	1,5
<i>Secretaría de las Naciones Unidas^e</i>											
2007	18,5	22,9	28,5	25,8	30,1	35,3	41,1	50,4	33,3	38,5	37,3
2009	24,7	24,3	26,7	26	29,7	36,1	41,5	55,2	63,4	40,1	39,0
Variación en puntos porcentuales	6,2	1,4	(1,8)	0,2	(0,4)	0,8	0,4	4,8	30,1	1,6	1,7
<i>Sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría de las Naciones Unidas</i>											
Diferencia en la variación de puntos porcentuales	(2,4)	(0,4)	3,0	1,2	1,8	0,6	0,2	(2,9)	(29,2)	(0,1)	(0,2)

^a De las 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas, 30 presentaron datos y una no lo hizo.

^b FC quiere decir “fuera de categoría”, por ejemplo, Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General, Director General Adjunto o Subdirector General.

^c Véase A/63/364.

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

^e Preparado sobre la base de los datos presentados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Tendencias en la representación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en la Secretaría de las Naciones Unidas, 2000 a 2009

47. El cuadro 18 muestra la distribución por género y por categoría en la Secretaría entre 2000 y 2009. Las tendencias de la Secretaría son dignas de mención especial. Como se indicó anteriormente, de todas las entidades, la Secretaría es la que tiene el mayor número de puestos en varias categorías, incluido el nivel “fuera de categoría”. Como se desprende del cuadro 19, la representación de las mujeres en el nivel “fuera de categoría” aumentó de 14,6 puntos porcentuales durante la década, más que en cualquiera de las categorías inferiores. Además, 6,2 puntos porcentuales de este incremento se produjeron durante el período que se examina, lo que demuestra que se puede hacer un cambio significativo si se tiene una voluntad política firme y se hace mayor hincapié en un determinado nivel. Sin embargo, la representación de las mujeres en el nivel “fuera de categoría” se situaba en el 24,7% al final de 2009. Estos dos hechos en conjunto demuestran que es posible acelerar el progreso a un ritmo sin precedentes, y que son importantes un liderazgo, esfuerzo y atención constantes y persistentes, en cada nivel por separado. También prueban que el aumento de la representación de las mujeres en una categoría, incluso la más elevada, no se traduce automáticamente en beneficios en las categorías inferiores. Por lo tanto, para acelerar el progreso se debe analizar cada nivel por separado y abordarlo específicamente de forma independiente.

Cuadro 18

Distribución por género del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, por categoría, al 31 de diciembre de 2000 y 31 de diciembre de 2009

Categoría	2000			2009			Variación en puntos porcentuales (diciembre de 2000 a diciembre de 2009)
	Número		Porcentaje de mujeres	Número		Porcentaje de mujeres	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		
SGA ^a	32	3	8,6	41	12	22,6	14,0
SsG ^a	30	4	11,8	47	17	26,6	14,8
D-2	89	20	18,4	109	35	24,3	5,9
D-1	205	89	30,3	359	131	26,7	(3,6)
Total parcial (SGA a D-1)	356	116	24,5	556	195	26,0	1,5
P-5	543	244	31,0	1 021	431	29,7	(1,3)
P-4	1 075	500	31,8	1 961	1 110	36,1	4,3
P-3	937	613	39,6	1 969	1 394	41,5	1,9
P-2	331	305	48,0	645	795	55,2	7,2
P-1	7	7	50,0	15	26	63,4	13,4
Total parcial (P-2 a P-5)	2 893	1 669	37,1	5 611	3 756	40,1	3,0
Total	3 249	1 785	35,4	6 167	3 951	39,0	3,6

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Nota: SGA = Secretario General Adjunto; SsG = Subsecretario General.

^a Para el nivel “fuera de categoría” (Secretario General Adjunto y Subsecretario General) la representación de las mujeres fue de 10,1% y 24,7% para los años 2000 y 2009, respectivamente.

48. En el cuadro 19 se muestra la comparación entre el sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría, a fines de 2000 y de 2009. En contraste con el nivel “fuera de categoría”, en las categorías D-2 y D-1 el aumento de la representación de la mujer en la Secretaría se mantuvo por debajo de la media del sistema de las Naciones Unidas. En el sistema de las Naciones Unidas se registraron aumentos de 7,8 puntos porcentuales en ambas categorías, mientras que la Secretaría mostró un aumento de sólo 5,9 puntos porcentuales en la categoría D-2 (18,4% a 24,3% en diez años) y una disminución de 3,6 puntos porcentuales en el D-1 (de 30,3% a 26,7% en 10 años). Además, en todos los niveles del Cuadro Orgánico, la Secretaría de las Naciones Unidas muestra en el mejor de los casos una mejora marginal en el periodo de diez años, excepto en los niveles “fuera de categoría” y P-2, en los que se registraron incrementos significativamente mayores, que superaban la media del sistema de las Naciones Unidas.

Cuadro 19

Representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría al 31 de diciembre de 2000 y 31 de diciembre de 2009

(Porcentaje de variación)

Año	FC ^a	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1
<i>Sistema de las Naciones Unidas</i>								
2000 ^b	17,4	18,2	21,4	23,5	31,0	41,4	54,5	62,6
2009 ^c	27,8	26,0	29,2	32,3	37,8	44,1	57,4	54,8
Variación en puntos porcentuales	10,4	7,8	7,8	8,8	6,8	2,7	2,9	(7,8)
<i>Secretaría de las Naciones Unidas</i>								
2000 ^b	10,1	18,4	30,3	31,0	31,8	39,6	48,0	50,0
2009 ^c	24,7	24,3	26,7	29,7	36,1	41,5	55,2	63,4
Variación en puntos porcentuales	14,6	5,9	(3,6)	(1,3)	4,3	1,9	7,2	13,4
<i>Sistema de las Naciones Unidas y la Secretaría de las Naciones Unidas</i>								
Diferencia en la variación de puntos porcentuales	4,2	(1,9)	(11,4)	(10,1)	(2,5)	(0,8)	4,3	21,2

^a FC (“fuera de categoría”) combina la representación de la mujer en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General (véase el cuadro 18).

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

^c La información sobre 2009 se preparó sobre la base de los datos presentados por 30 entidades, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas.

B. Personal de misiones administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno

49. Dentro de la Secretaría, son dignas de mención las misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno (DOMP/DAAT), sobre todo por el gran número de personal y los lugares de destino difíciles, de los cuales el 90% son no aptos para familias. Al 31 de diciembre de 2009, un total de 2.939 funcionarios civiles internacionales del Cuadro Orgánico ocupaban cargos en las misiones sobre el terreno de las Naciones Unidas, lo que representa un aumento de 183 funcionarios desde el 30 de junio de 2008 (véase A/63/364). Sin embargo, durante el período de dos años abarcado por el informe, la representación de las mujeres en la plantilla aumentó sólo 0,6 puntos porcentuales, del 28,9% en 2008 al 29,5% a finales de 2009. En la categoría D-1 y categorías superiores, sin embargo, la representación de las mujeres mejoró más significativamente, y aumentó de 2,2% al 15,8% (35 de 221) en comparación con el 13,6% en junio de 2008.

50. El análisis del personal de cada una de las misiones sobre el terreno revela que en 2009, de las 34 misiones de mantenimiento de la paz, entre ellas las misiones políticas y de consolidación de la paz, 18 misiones tenían 20 o más funcionarios del Cuadro Orgánico. En ninguna de estas misiones las mujeres representaban el 50% o más en el Cuadro Orgánico. En una de las misiones, la Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Burundi (BINUB), constituían entre el 40% y el 49%; siete misiones tenían entre el 30% y el 39%: la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán (UNAMA), la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq (UNAMI), la Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL), la Misión de las Naciones Unidas en Nepal (UNMIN), la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán (UNMIS) y la Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste (UNMIT); ocho misiones tenían entre el 20% y el 29%: la Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad (MINURCAT), la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC), la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (ONUCI), la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID), la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL), la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia) (BLNU), la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK) y la Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia (UNPOS); las dos misiones restantes tenían menos de un 20% de mujeres: la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO) y la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia (UNSOA).

51. En la categoría D-1 y categorías superiores (véase el cuadro 20), entre las 18 misiones con 20 o más funcionarios del Cuadro Orgánico, una misión tenía exactamente el 50% de mujeres: la UNMIN. Una misión, la UNAMA, tenía entre el 30% y el 49%, y cinco misiones (MINURCAT, MINUSTAH, UNAMI, UNMIL y UNMIS) tenían del 20 al 29%, cuatro misiones (BINUB, MONUC, ONUCI y UNAMID) tenían entre el 7 y el 19%; las siete misiones restantes (MINURSO, FPNUL, la Base Logística de las Naciones Unidas, UNMIK, UNMIT, UNPOS y UNSOA) no tenían ninguna mujer en las categorías D-1 y superiores.

Cuadro 20
Representación de la mujer en la categoría D-1 y categorías superiores: misiones con 20 o más funcionarios del Cuadro Orgánico, al 31 de diciembre de 2009

50%	30% a 49%	20% a 29%	<20%	Ninguna mujer en el nivel de adopción de decisiones
UNMIN (50,0)	UNAMA (33,3)	MINURCAT (22,2) MINUSTAH (23,1) UNAMI (25,0) UNMIL (21,4) UNMIS (20,0)	BINUB (16,7) MONUC (16,7) ONUCI (7,7) UNAMID (16,7)	MINURSO FPNUL BLNU UNMIK UNMIT UNPOS UNSOA

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.
Nota: BLNU = Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia).

52. Con respecto a los representantes especiales y representantes especiales adjuntos en misiones sobre el terreno, el aumento de la representación de las mujeres ha sido, de forma inusual, bastante más significativo que antes. Al 30 de junio de 2008, una misión, la UNMIL, estaba dirigida por una mujer representante especial y siete misiones tenían mujeres en el cargo de representante especial adjunto (MONUC, Operación de las Naciones Unidas en Burundi, FPNUL, UNMIN, UNMIS, UNMIL y MINURCAT). Al 31 de diciembre de 2009, sin embargo, tres misiones estaban dirigidas por representantes especiales mujeres (la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana (BINUCA), UNMIL, y UNMIN), y también eran mujeres los representantes especiales adjuntos en otras ocho (BINUB, MINURCAT, MINUSTAH, MONUC, UNAMI, UNMIL, UNMIS y Oficina del coordinador Especial del Secretario General para el Líbano).

53. A finales de 2009, 13 misiones tenían estos asesores en cuestiones de género a tiempo completo, a saber: en el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz: MINURCAT, MINUSTAH, MONUC, ONUCI, UNAMA, UNAMID, FPNUL, UNMIL, UNMIS y UNMIT; en el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno: BINUB, Oficina de las Naciones Unidas de apoyo a la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana (BONUCA) y Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau (UNIOGBIS). Cinco misiones tenían un coordinador en cuestiones de género, un funcionario que cubre la cartera de género, además de otras tareas. En el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz: UNMIK, Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (ONUVT), Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán (UNMOGIP), Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (FNUOS) y MINURSO. En el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno: Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP).

54. En la categoría de Servicio Móvil, que ha crecido un 15% en los últimos 18 meses del período del que se informa, la representación general de las mujeres se mantuvo sin cambios. Las mujeres constituían el 28% (1.138 de 4.064) al 31 de diciembre de 2009, en comparación con 28,1% (990 de 3.518) al 30 de junio de 2008. Sin embargo, la paridad entre los géneros se alcanzó en la categoría SM-2 (4 de 4). Con todo, en las categorías SM-3, SM-4 y SM-5, el porcentaje de mujeres se situaba en 38,2%, 26,7% y 29,4%, en comparación con 37,9%, 27,3% y 27% respectivamente, al 30 de junio de 2008. Al final del mismo período de 18 meses, el porcentaje de mujeres en la categoría SM-7 era de 10,7% (3 de 28), mientras que el porcentaje de mujeres en la categoría SM-6 se redujo al 11,9% (27 de 199), del 15,8% (29 de 184). El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno estudian y abordan las razones de la escasa representación de las mujeres en todas las categorías y niveles del personal, teniendo en cuenta que más del 90% de los lugares de destino no son aptos para familias.

55. Las tendencias de la Secretaría de las Naciones Unidas indican que debe prestarse más atención a aumentar la representación de la mujer en todas las categorías, como se ha logrado en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. Un enfoque centrado exclusivamente en los niveles más altos, si bien es necesario y loable, es insuficiente como estrategia para alcanzar el objetivo de paridad entre los géneros.

56. Durante la década (cuadro 18), la Secretaría registró un aumento de 3 puntos porcentuales en la representación de las mujeres en la combinación de categorías P-1 a P-5 (37,1% en 2000, a 40,1% en 2009), con lo que claramente no llegó a alcanzar su propio objetivo mínimo, de 1 punto porcentual por cada año, establecido en los planes de acción departamentales en materia de recursos humanos de la Secretaría. Es especialmente lamentable la disminución de 1,3 puntos porcentuales durante la década en la categoría P-5, mientras que el sistema de las Naciones Unidas registró un aumento del 7,9 puntos porcentuales a ese nivel. Las estadísticas señalan la necesidad de aplicar rigurosamente las políticas adoptadas para atraer y retener al personal, como las medidas especiales para la igualdad de género, promulgadas en 1999, y las modalidades de trabajo flexibles.

57. Además, las oportunidades para mejorar la paridad entre los géneros en el personal civil nacional en las operaciones de paz parecen haber sido muy mal aprovechadas. En el bienio se registró un aumento de 916 funcionarios, de 15.248 el 30 de junio de 2008, a 16.164 el 31 de diciembre de 2009. Sin embargo, la representación general de las mujeres se redujo de 19,4% en 2008, a 16,8% en 2009, evolución que es de lamentar, teniendo en cuenta la oportunidad que ofrecía tal incremento. En cambio, sin embargo, el enfoque adoptado por la organización, de centrarse en el aumento de la representación de la mujer en los niveles más altos de dirección y adopción de decisiones, lo que incluye representantes especiales, representantes especiales adjuntos, Secretarios Generales Adjuntos y Subsecretarios Generales, ha producido una tasa histórica de progreso, que debería reproducirse en los demás niveles en que los avances han sido marginales.

C. Políticas y prácticas en la Secretaría de las Naciones Unidas

58. El período actual ha sido testigo de niveles sin precedentes de actividad con respecto a la formulación y la práctica de la política de paridad entre los géneros. Esas actividades se resumen a continuación, aunque con la salvedad de que es todavía demasiado pronto para determinar su eficacia e impacto, excepto en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, en las que la tasa de progreso es evidente, como se mencionó en los párrafos anteriores.

1. Decisiones del Comité de Políticas del Secretario General

59. En diciembre de 2009 el Comité de Políticas del Secretario General examinó los progresos y el estado de la paridad entre los géneros. Señaló que los avances eran insuficientes, con excepción de los nombramientos en la categoría de Secretario General Adjunto, en que se registraron progresos significativos. En consecuencia, decidió que en 2010: los jefes de departamentos y oficinas deberían asumir la plena responsabilidad de la aplicación de las políticas promulgadas relacionadas con la paridad entre los géneros. La estrategia y el plan de acción de paridad entre los géneros debían ser promulgados como un boletín de información del Secretario General. Se propondrían medidas especiales, específicamente, para los departamentos que no estaban alcanzando sus objetivos de paridad entre los géneros en términos de contratación y retención. Los datos sobre la paridad entre los géneros se deberían presentar desglosados, para diferenciar entre la sede y los lugares fuera de la sede, a fin de poder adoptar medidas más adaptadas para abordar los problemas de equilibrio y paridad entre los géneros. Se deberían utilizar más plenamente los mecanismos existentes, tales como la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas y el Comité Directivo sobre la aplicación de medidas de gestión del cambio, en apoyo de los altos directivos para comunicar y compartir las medidas innovadoras.

2. Estrategia y plan de acción para la paridad entre los géneros

60. La Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, en consulta con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, prepararon una estrategia y plan de acción sobre paridad entre los géneros para la Secretaría de las Naciones Unidas, que fueron aprobados por el Comité Directivo dirigido por la Vicesecretaria General y por el Comité de Políticas presidido por el Secretario General.

3. Sistema de puntuación

61. En concreto, en lo que respecta a la Secretaría, en el párrafo vi) de la Decisión 2008/8 del Comité de Políticas se instó a la elaboración y aplicación de un sistema de puntuación de la paridad entre los géneros para cada departamento y oficina. Se prevé que estos sistemas de puntuación, que todavía no se han puesto en práctica, informen sobre una serie de variables. La Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, presidida por la Vicesecretaria General, examinará este sistema de puntuación conjuntamente con los pactos con el personal directivo superior y los planes de acción en materia de recursos humanos.

4. Red de coordinadores departamentales

62. Una red de aproximadamente 60 coordinadores departamentales y suplentes en la Secretaría, coordinada por la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, facilita la formulación, ejecución y seguimiento de la política de género pertinente, el intercambio de buenas prácticas en la Secretaría y, en su caso, en el sistema más amplio de las Naciones Unidas. Sin embargo, lo cierto es que mientras que las funciones de los coordinadores se han reforzado considerablemente por las medidas introducidas en 2008 respecto de los Coordinadores departamentales de las cuestiones relativas a la mujer en la Secretaría (ST/SGB/2008/12), su trabajo sigue necesitando un apoyo considerable en la mayoría de los departamentos, y su acceso e inclusión aún no se han sistematizado.

63. Más concretamente, la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer llevó a cabo un estudio separado de 60 coordinadores departamentales y suplentes sobre el funcionamiento del sistema de coordinadores en la Secretaría. Los resultados del estudio, que pueden consultarse en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>, subrayaron la necesidad de fortalecer y armonizar la aplicación del mandato de los coordinadores. A ese efecto se compiló y colocó en la Intranet un mandato anotado con las buenas prácticas en todos los departamentos.

5. Selección de personal

64. Como contribución en la nueva política de selección de personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer y los coordinadores hicieron una serie de recomendaciones de medidas para facilitar el avance hacia la paridad entre los géneros. La nueva política indica por lo tanto que la lista recomendada debería normalmente incluir, como mínimo, una candidata mujer, una estipulación inicialmente impuesta a todos los jefes de departamento por el Secretario General para los nombramientos en la categoría D-2 y categorías superiores, y que ahora se extiende a todos los niveles.

65. La Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Oficina de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer continuarán sirviendo como miembros ex officio de los órganos directivos superiores que prestan servicios en el proceso de selección de personal, incluido el Grupo Superior de Examen y los órganos centrales de examen, respectivamente.

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

66. El Comité Directivo sobre la aplicación de medidas de gestión del cambio, presidido por la Vicesecretaria General, hizo suyas la estrategia de sensibilización y divulgación de las modalidades de trabajo flexible preparadas por la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para aumentar el uso del horario flexible en el lugar de trabajo. La Vicesecretaria General escribió a todos los jefes de departamentos y oficinas para señalar a su atención las ventajas bien documentadas de esas modalidades y la necesidad de incorporar un régimen de trabajo flexible en el funcionamiento diario de sus departamentos. Además, se ha incluido en los pactos de los Jefes de Departamento con el Secretario General un indicador de las modalidades de trabajo

flexible, que se revisará anualmente. En adelante, los pactos requerirán un plan de acción de la aplicación del horario flexible, con miras a fomentar y controlar de esa manera el progreso de cada una de las cuatro opciones de trabajo flexible ofrecidas.

67. Además, en consonancia con la estrategia de comunicación para fortalecer los esfuerzos de divulgación y promoción de modalidades de trabajo flexible, en 2009 la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer llevó a cabo una encuesta de la Secretaría a nivel de todo el personal sobre el terreno y la sede, y publicó sus resultados, así como un artículo de promoción, “Myths and facts about flexible work arrangements” (Mitos y datos objetivos de las modalidades de trabajo flexible), en el sitio web para los coordinadores de todo el sistema, en particular para los de la Secretaría y para los Miembros de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros (disponible en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>). La encuesta, a la que respondieron aproximadamente 2.500 funcionarios, mostró que la mayoría del personal percibe las modalidades de trabajo flexibles como una herramienta institucional positiva, y se observa un gran interés por los horarios flexibles; que el uso de las modalidades de trabajo flexible tiene un impacto significativo en la productividad del personal, la satisfacción con el trabajo, la motivación y el compromiso institucional, y que muchos funcionarios de las Naciones Unidas no conocen aún las disposiciones básicas de las políticas actuales en la materia; que los funcionarios perciben que los horarios de trabajo flexible tienen poco respaldo de los niveles directivos superiores; que sólo una minoría del personal ha solicitado utilizar opciones de horarios flexibles, por lo general debido a la falta de conocimiento o falta de apoyo del administrador o supervisor.

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

68. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno buscan activamente la paridad entre los géneros, con iniciativas múltiples, en particular un estudio sobre la promoción de un entorno de trabajo positivo en los Departamentos respectivos, en la Sede y sobre el terreno, en el que participaron 3.000 funcionarios de la sede y ocho misiones. Los funcionarios, tanto hombres como mujeres, indicaron altos niveles de insatisfacción con la oferta de formación relacionada con el trabajo y la planificación profesional, así como las oportunidades de orientación, contratación justa, procesos de promoción y evaluación y rendición de cuentas de la gestión, para hacer frente al abuso de autoridad.

69. Ambos Departamentos establecieron en la Sede un Grupo de Trabajo de alto nivel sobre un entorno positivo de trabajo, para atender a las recomendaciones que surjan del estudio. Además, las entrevistas de final de servicio de las mujeres revelan que el desequilibrio entre la vida personal y laboral, las perspectivas de carrera limitadas, y las condiciones desfavorables de los contratos reducen la capacidad de los Departamentos para retener a mujeres calificadas. Los Departamentos tienen ahora un coordinador de la mujer en la Sede y en cada misión sobre el terreno, pero es motivo de preocupación que, por el carácter voluntario de la función del coordinador, se limite seriamente su capacidad de abordar toda la gama de temas importantes planteados en estas y otras encuestas, así como en el mandato de la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer (ST/SGB/2008/12).

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

70. En respuesta a la petición de información de la Asamblea General formulada en la resolución 64/141 sobre los progresos y obstáculos para lograr la paridad entre los géneros, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer inició un estudio de las 31 entidades del sistema de las Naciones Unidas y los órganos de las Naciones Unidas pertinentes, incluida la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, la Comisión de Administración Pública Internacional y la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros. Se resumen a continuación los progresos, en términos de estado de aplicación de las políticas, herramientas y buenas prácticas pertinentes para la paridad entre los géneros, tal como fueron presentados por las entidades. A continuación se exponen los obstáculos encontrados, también comunicados por las entidades.

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

71. En su informe de 2006 sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/61/318), el Secretario General presentó un análisis de las causas del lento mejoramiento de la situación de la mujer. Se identificó allí una amplia variedad de herramientas, que van desde una estrategia de género institucional a la elaboración de políticas de equilibrio entre la vida personal y laboral, como motores de progreso en la paridad entre los géneros. El estado de su ejecución en las entidades del sistema de las Naciones Unidas facilita indicadores de progreso, que se presentan a continuación.

1. Situación de la aplicación de las políticas y herramientas para la paridad entre los géneros

Estrategia de género

72. Una estrategia eficaz de paridad entre los géneros es la que proporciona un marco positivo para impulsar el progreso a nivel institucional. Si bien la estrategia de género varía entre las instituciones, por lo general prevé ámbitos y actividades de la acción de organización que pueden contribuir a mejorar la paridad entre los géneros y la condición de la mujer en la organización. Una estrategia puede, por ejemplo, abordar medidas en ámbitos como sensibilización, seguimiento y rendición de cuentas en cuestiones de género, y obstáculos informales, ambiente y cultura de trabajo, así como políticas de recursos humanos como contratación, ascensos, retención, desarrollo de las perspectivas de carrera, aplicación de políticas de equilibrio de la vida personal con la laboral y empleo del cónyuge.

73. Diecisiete de 30 entidades que respondieron dijeron que tenían una estrategia de género (OIEA, OACI, OIT, CCI-OIT, UNESCO, PNUD, ACNUR, UNICEF, ONUDI, CCPNU, UNOPS, Secretaría de las Naciones Unidas, OOPS, UPU, PMA, OMM y OMT), mientras que 13 dijeron que no la tenían. De las entidades que respondieron a la encuesta de 2008, 15 tenían estrategias de género y 4 no.

Sistema de puntuación de la perspectiva de género

74. El sistema de puntuación de la perspectiva de género se refiere a la aplicación de un sistema de seguimiento trimestral o semestral que incorpora todos los datos pertinentes a la paridad entre los géneros en un informe a nivel de la organización y sus principales unidades constitutivas. Las 31 entidades de las Naciones Unidas respondieron a la pregunta de la encuesta sobre el sistema de puntuación de la perspectiva de género. Siete de ellas confirmaron que empleaban un sistema de puntuación para supervisar y apoyar la aplicación de una política de género y otros 4 indicaron su intención de introducirlo en el futuro. En comparación, la encuesta de 2008 había informado de que 9 de las 30 entidades empleaban un sistema de puntuación, mientras que 7 de las 30 preveían introducirlo. En relación con el bienio anterior, se desprende que 6 entidades dejaron de utilizar el sistema de puntuación o abandonaron sus planes de adoptarlo. En resumen, en el período del informe actual se ha registrado un descenso significativo en el uso del sistema de puntuación, y algunas entidades lo han abandonado por completo.

75. Como hecho más alentador, sin embargo, la actual encuesta también indicó que 5 de las 7 entidades que comunicaron tener un sistema de puntuación de género en 2008 habían logrado obtener datos en tiempo real que aumentaban su eficacia en el control y corrección de tendencias negativas en sus etapas incipientes. En el período del informe anterior, menos de la mitad de las entidades (3 de 9) que usaban el sistema de puntuación de género utilizaban estadísticas en tiempo real.

Medidas especiales para mejorar la situación de la mujer

76. Las medidas especiales son medidas catalizadoras específicamente destinadas a mejorar y acelerar la paridad entre los géneros en la organización. Pueden consistir en disposiciones para el sistema de selección de personal que afectan directamente la contratación y promoción de la mujer, o en medidas menos directas, que afectan positivamente y facilitan la cultura institucional, con efectos favorables en la política y la práctica de la paridad entre los géneros.

77. Quince de las entidades del sistema de las Naciones Unidas informaron de que tenían algún tipo de medidas especiales para mejorar la situación de la mujer (OIEA, CAPI, OIT, UIT, UNESCO, ACNUR, UNICEF, ONUDI, UNOPS, Secretaría de las Naciones Unidas, OOPS, OMS, OMPI, UPU y OMT). Entre los ejemplos de medidas figuran estipulaciones como la del ACNUR, en que se impone la contratación de mujeres y hombres en una proporción de 3:2 en todos los niveles, hasta que se logre la paridad entre los géneros, o la UNOPS, que ha adoptado medidas especiales que obligan a seleccionar a las candidatas mujeres con iguales calificaciones, hasta que se alcance del 45% al 55% de tasa de paridad. La Secretaría de las Naciones Unidas promulgó medidas especiales en materia de igualdad de género en 1999. Sin embargo, tal como se aplica, el sistema de selección de personal parece no tener carácter obligatorio o ni prever una rendición de cuentas de su aplicación. Del 50% de las entidades restantes que no informaron haber adoptado medidas especiales para la igualdad de género, dos (FIDA y FAO) señalaron que prevén establecerlas.

Sistema de coordinadores de las cuestiones de género

78. La Asamblea General, en su resolución 64/141 (párr. 20) específicamente exhorta al sistema de las Naciones Unidas para que prosiga sus esfuerzos dirigidos a

alcanzar el objetivo de paridad entre los géneros, incluso con el apoyo decidido de los coordinadores de las cuestiones de género. Además otras resoluciones han instado al sistema de las Naciones Unidas a establecer el sistema de coordinadores al más alto nivel.

79. La encuesta de las entidades de las Naciones Unidas reveló que 18 de 30 entidades (FAO, OIEA, OACI, OIT, OMI, CIF-OIT, UIT, UNESCO, PNUD, UNICEF, ONUDI, CCPPNU, Secretaría de las Naciones Unidas, OOPS, UNU, OMS, OMPI y OMM) tenían coordinadores de las cuestiones de género, mientras que 12 no los tenían.

80. De las 18 entidades que comunicaron tener coordinadores, su nivel, número e independencia variaban entre las entidades: 2 señalaron específicamente que tenían en el presupuesto un coordinador de alto nivel en la sede, ubicado en oficinas que presentaban informe de manera directa e independiente al jefe de la entidad; 3 entidades indicaron que tenían una persona encargada de abordar las cuestiones de género en su departamento de recursos humanos, pero sin una partida específica en el presupuesto. Once de 18 entidades señalaron tener un coordinador, pero sobre una base voluntaria, también en cada lugar de destino; 12 de 18 entidades tenían coordinadores, también sobre una base voluntaria, a nivel de departamentos u oficinas dentro de la entidad.

81. Varias entidades plantearon serias preocupaciones sobre el carácter voluntario de los coordinadores de género, señalando que la carga de trabajo impuesta por su mandato y función era claramente desproporcionada con la denominación de responsabilidades voluntarias.

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

82. Se pidió a las entidades de las Naciones Unidas que informaran sobre la disponibilidad y el uso en sus instituciones de opciones de trabajo flexible, incluidas las cuatro opciones al respecto señaladas en el boletín del Secretario General (ST/SGB/2003/4): escalonamiento de los horarios de trabajo, teletrabajo, pausas programadas para actividades didácticas y horarios de trabajo comprimidos. Ocho entidades (PNUD, UNFPA, ACNUR, UNICEF, Secretaría de las Naciones Unidas, CCPPNU, UNOPS, y OOPS) informaron de que ofrecen las cuatro opciones de trabajo flexible. De las 31 entidades, 22 comunicaron que tienen la opción de horarios de trabajo escalonados, 21 ofrecen la posibilidad de teletrabajo, 16 tienen la opción de pausas programadas para actividades didácticas, y 14 ponen a disposición una opción de horarios de trabajo comprimidos. Desde el período abarcado por el informe anterior, 7 entidades han adoptado el teletrabajo y 3 han introducido los horarios de trabajo comprimidos. Durante este mismo período, hay 4 entidades menos que ofrecen pausas programadas para actividades didácticas. La opción de horarios de trabajo escalonados ha permanecido invariable y se sigue ofreciendo en 22 entidades.

83. En cuanto a la supervisión de las modalidades de trabajo flexible en las entidades, sólo la ONUDI comunicó que utilizaba un sistema de seguimiento en línea. Otros informan de que el seguimiento incumbe a su división de recursos humanos, a menudo en cooperación con el administrador, director o supervisor (OIT, FIDA, ACNUR y OPS). Dos entidades de las Naciones Unidas informaron de que no hacen ningún seguimiento de las modalidades (Secretaría de las Naciones Unidas, UNFPA).

84. En lo que respecta a la aplicación de las modalidades de trabajo flexible, se preguntó a todas las entidades sobre la accesibilidad y el uso de cada una de las cuatro opciones. Quince de las 22 entidades que ofrecen la posibilidad de horarios de trabajo escalonados señalaron que esta opción se concedía “fácilmente” o “muy fácilmente”, y dos entidades informaron de que concedía “ocasionalmente”. Ocho de las 21 entidades que ofrecían la posibilidad de teletrabajo señalaron que se concedía “fácilmente” o “muy fácilmente”, 6 comunicaron que la concedían ocasionalmente, y una informó de que no la había concedido casi nunca. Siete de las 16 entidades que confirmaron que ofrecían la opción de pausa programada para actividades didácticas indicaron que se concedía “fácilmente” o “muy fácilmente”, 4 comunicaron que se concedía ocasionalmente, y 2 informaron de que no se había concedido casi nunca. De las 14 entidades que informaron tener una opción de horarios de trabajo comprimidos, 8 señalaron que esta posibilidad se concedía “fácilmente” o “muy fácilmente”. Varias entidades también informaron de que están estudiando las opciones con un criterio casuístico (por ejemplo, la CIJ) o que las están probando con carácter experimental y evaluando los resultados antes de extenderlas a un mayor número de empleados (por ejemplo, la UNESCO).

Entrevistas de fin de servicio

85. El estudio de las causas de las separaciones del servicio es fundamental para comprender mejor por qué los empleados de las Naciones Unidas, en particular las mujeres, dejan la organización. Esta información ayuda a aumentar la eficacia de las políticas de contratación y retención.

86. Veintinueve entidades de las Naciones Unidas respondieron a la sección de entrevistas de fin de servicio de la encuesta sobre cuestiones de género realizada por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer en todo el sistema. En 22 de 29 entidades, es decir, 11 más que en el período anterior, se confirmó la práctica de las entrevistas de fin de servicio, ya sea electrónicamente o de otra manera. Cabe señalar que en 2010 la Junta de los jefes ejecutivos diseñó y distribuyó un nuevo cuestionario normalizado de entrevista de fin de servicio para todos sus miembros, con el objeto de reforzar la práctica y facilitar la recopilación centralizada de datos por una serie de variables, como género y edad. Además, la CAPI señaló, en su período de sesiones de abril de 2009, que las entrevistas de fin de servicio debieran administrarse a todos los funcionarios que se separaran del servicio (tanto hombres como mujeres) e incorporar, al propio tiempo, mecanismos para captar datos desagregados por género, a fin de analizar las causas subyacentes de la creciente tendencia de separación de mujeres de las organizaciones antes de llegar a la edad de jubilación.

87. No obstante lo anterior, de las 22 entidades de las Naciones Unidas que confirmaron su práctica de llevar a cabo entrevistas de fin de servicio, sólo 8 informaron exclusivamente utilizando cuestionarios en línea. Para cumplir con las mejores prácticas y los requisitos de confidencialidad sería necesario, por tanto, generalizar el uso de la versión en línea. Además, si las entrevistas de fin de servicio son obligatorias y confidenciales, se puede esperar que capten de forma exhaustiva y precisa las verdaderas causas de la separación del servicio. Los cuestionarios de las entrevistas de fin de servicio no son todavía obligatorios en 11 de las 22 entidades de las Naciones Unidas que los utilizan, y su análisis corre por cuenta principalmente de sus dependencias de recursos humanos y/o unidades administrativas.

Otras políticas relacionadas con el género

88. Además de las políticas antes citadas, varias entidades informaron sobre la adopción de otras políticas relacionadas con el género que, indirectamente, afectan la retención, la contratación y la cultura institucional en relación con el género.

89. Las 27 entidades comunicaron que aplicaban políticas para prohibir la discriminación y el acoso; 21 señalaron que tenían una oficina de ética; 18 entidades indicaron que habían adoptado medidas especiales de protección contra la explotación sexual y el abuso sexual; 2 entidades (OPS y ONUDI) observaron que, si bien no habían formulado una política, su código de conducta concedía protecciones similares. Veinticuatro entidades también informaron de que habían adoptado políticas de resolución de conflictos y contra las represalias, respectivamente. La UNESCO informó de que se estaba formulando una política contra las represalias. En lo que respecta a las cuestiones de maternidad y paternidad, 25 indicaron que contaban con una política por la que se concedía la licencia a los progenitores, pero como licencia especial sin goce de sueldo. Además, casi todas las entidades, con la excepción de la OMT y la OMPI, comunicaron que tenían una política de licencia por adopción. Veinticinco indicaron que también aplicaban una política de lactancia materna.

2. Iniciativas y buenas prácticas pertinentes a la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas

90. Varias iniciativas y buenas prácticas pertinentes en materia de paridad entre los géneros procedentes de la Junta de los jefes ejecutivos, la CAPI, la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros y otras entidades del sistema de las Naciones Unidas (expuestas por ellos) ofrecen claros ejemplos de progreso, también para que se examinen y, si es posible, se imiten. Éstos se resumen a continuación.

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

Equilibrio entre la vida personal y laboral

91. En una actualización de su informe sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la Junta identificó el bienestar del personal como un tema importante de carácter general, que abarcaba el equilibrio entre la vida personal y laboral, la movilidad del personal y el asesoramiento a los funcionarios.

92. Además, la Junta propuso un conjunto de dos normas para el bienestar del personal. Las primeras disposiciones de la norma incluyen: horario flexible y descanso obligatorio después de un viaje de trabajo; licencia por maternidad y paternidad, por razones humanitarias y por viaje al país de origen; programas de perfeccionamiento profesional, compensación de horas extraordinarias para el personal de servicios generales, acceso a los servicios de un asesor del personal, ombudsman y mediador, gestión del estrés, así como programas de apoyo a las actividades de extensión del personal. La segunda norma, que es esencialmente la base de referencia, incluye además: trabajo a tiempo parcial, semanas de trabajo comprimidas, trabajo compartido y teletrabajo; programas de movilidad del personal y de empleo paralelo para los cónyuges, guarderías e instalaciones de deporte; remuneración de horas extraordinarias para todo el personal.

93. La Junta reconoció que la capacidad de los administradores de programa y de nivel medio para ejecutar los programas con eficacia constituía el principal obstáculo para lograr medidas en favor del bienestar de los funcionarios y el equilibrio entre la vida personal y laboral. En consecuencia, solicitó a la Red de Recursos Humanos que aprobara el nuevo marco, revisara y comentara las normas propuestas y alentara un enfoque eficaz de abajo-arriba del bienestar del personal a nivel de todo el sistema, y sugirió que las diversas asociaciones de personal y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer aunaran esfuerzos para garantizar un enfoque de abajo-arriba y su aplicación efectiva.

Empleo del cónyuge

94. Se informó a la Red de Recursos Humanos de la Junta, en su período de sesiones de julio de 2010, acerca del Programa de las Naciones Unidas de movilidad del personal y carreras paralelas de los cónyuges, una iniciativa encabezada por las Naciones Unidas y el Grupo del Banco Mundial. En el informe presentado en el período de sesiones se señala que la incidencia de las situaciones de carreras paralelas de los cónyuges es significativamente superior a la media entre las mujeres y los miembros más jóvenes del personal, por lo que la cuestión del permiso de trabajo del cónyuge o la pareja es fundamental en la lucha por la paridad entre los géneros y una planificación adecuada de la sucesión. Se recomendó una estrategia en tres direcciones: información sobre permisos de trabajo para el personal del sistema de las Naciones Unidas y sus familias; negociación con cada uno de los Estados de acogida para facilitar el acceso al trabajo para los cónyuges o parejas, y búsqueda de soluciones multilaterales que aumenten acceso del cónyuge o la pareja a los permisos de trabajo, tales como una resolución categórica de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y medidas en colaboración con los ministerios de relaciones exteriores. La Junta también examinó la nota conjunta de orientación sobre el empleo de los cónyuges de expatriados, del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que se está revisando.

Examen de la Comisión de Administración Pública Internacional de la paridad entre los géneros en el régimen común de las Naciones Unidas

95. Durante su 68º período de sesiones en marzo y abril de 2009, la CAPI examinó la paridad entre los géneros y la factibilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres calificadas para acelerar el progreso en las 23 entidades de las Naciones Unidas que constituyen el régimen común de las Naciones Unidas al que la CAPI presta servicios (véase A/64/30). El informe observó que la eficacia de una lista radica en la capacidad de una entidad para registrar un número suficiente de candidatas calificadas, preseleccionadas con procedimientos acelerados. Sin embargo, la falta de financiación para esta empresa, así como las bajas tasas de utilización de las listas existentes, fueron razones suficientes para no invertir en una lista interinstitucional en ese momento.

96. Por otra parte, por lo tanto, la CAPI decidió:

a) Instar a las organizaciones a aprovechar plenamente la oportunidad para mejorar el equilibrio entre los géneros, derivada de las elevadas tasas de movimiento de personal que se producirían en los cinco años siguientes debido a las jubilaciones;

b) Subrayar la importancia de la planificación de la fuerza de trabajo, el análisis de las carencias de personal idóneo y los inventarios de competencias en la solución de los problemas relacionados con la contratación y la retención de mujeres;

c) Alentar a las organizaciones a aplicar iniciativas de divulgación, contratación selectiva, políticas encaminadas a lograr el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, modalidades de trabajo flexible, programas de orientación y desarrollo personal, y programas de desarrollo de aptitudes y de la capacidad de liderazgo;

d) Subrayar la necesidad de aumentar la inversión en el perfeccionamiento y la capacitación del personal para crear una reserva de candidatos internos.

Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros

97. En la novena reunión de la Red interinstitucional sobre la mujer y la igualdad entre los géneros, del 23 al 25 febrero de 2010, los miembros de la Red examinaron, entre otras cosas, los acontecimientos relacionados con la paridad entre los géneros y los desafíos que enfrenta el sistema de las Naciones Unidas.

98. La Red concluyó, entre otras cosas, que:

a) Las herramientas desarrolladas por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer para impulsar el progreso son muy útiles para la promoción y la labor de cada entidad. Se hizo mención especial de la nueva estrategia y plan de acción de las Naciones Unidas en materia de género, el sistema de puntuación de la perspectiva de género, el sitio web de la Coordinadora, exhaustivo y fácil de utilizar, que abarca todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las encuestas sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral y el funcionamiento del sistema de coordinadores, así como materiales generales de promoción;

b) El mejoramiento de la representación de las mujeres, en particular, en la categoría D-1 y categorías superiores, era crucial. También se observó que el logro de la paridad entre los géneros debería ser una norma mínima de funcionamiento para todas las entidades de las Naciones Unidas;

c) Las modalidades de trabajo flexible y las políticas de empleo del cónyuge siguen siendo críticas para promover el progreso profesional de las mujeres y para abordar las cuestiones de contratación, retención y cultura institucional. Se sugirió que se formara un grupo de trabajo para asesorar sobre las posibilidades de mejorar las políticas institucionales y la ejecución.

99. Cabe señalar que la Red ha demostrado ser un medio valioso para facilitar la labor de Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer en la coordinación y actividades de divulgación entre las entidades del sistema de las Naciones Unidas, en particular, para promover la paridad entre los géneros y la armonización de las políticas y prácticas en ese ámbito.

Organización Internacional del Trabajo

100. Basándose en el anterior Plan de Acción para 2008-2009, la OIT aprobó un Plan de Acción 2010-2015 para la igualdad de género. Su sección sobre el personal

y la estructura incluye un componente sobre la paridad entre los géneros con resultados relacionados, como la paridad en puestos de responsabilidad, la igualdad de género en la gestión y los programas de formación en liderazgo, el fortalecimiento de un lugar de trabajo adaptado a la vida familiar y con una perspectiva de género, incluso mediante la introducción de una opción de teletrabajo y la ampliación de oportunidades para el desarrollo de perspectivas de carrera para el personal de servicios generales. Cada indicador incluye un umbral de base, un ejemplo de actividades indicativas, y (cuando procede) una norma mínima de funcionamiento.

Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola

101. El FIDA informó que estaba aplicando con carácter experimental regímenes de horarios de trabajo comprimidos (es decir, para trabajar el equivalente a 10 días en 9) dentro de algunas divisiones, incluida la oficina de recursos humanos, donde casi todo el personal de recursos humanos ha optado por esta modalidad.

Unión Internacional de Telecomunicaciones

102. Para fortalecer un ambiente de trabajo favorable a la perspectiva de género, la UIT introdujo la posibilidad de teletrabajo.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

103. El plan de acción de la UNESCO para la paridad entre los géneros establece una serie de medidas para lograr la paridad entre los géneros a nivel del personal directivo superior (D-1 y categorías superiores) para el año 2015. Sus cuatro pilares principales son: contratación, formación y tutoría, retención y equilibrio entre la vida personal y laboral y una categoría “otras medidas” con 13 medidas adicionales relacionadas con el género. Las medidas para garantizar la paridad entre los géneros a nivel de director incluyen: identificar las redes pertinentes de mujeres profesionales para anunciar a través de ellas los puestos de Director; modificar los avisos de vacantes de P-5 y categorías superiores a fin de incluir el siguiente texto “Se alientan categóricamente las candidaturas de mujeres”; aplicar una relación de 1:1 por género para la contratación en la categoría P-5; garantizar una relación de tres mujeres por cada dos hombres en la contratación para los puestos de Director; garantizar la paridad entre los géneros en los comités de selección, y exigir que las listas de candidatos finalistas incluyan al menos dos mujeres.

104. El Plan de Acción de Género de la UNESCO también pretende mejorar el desarrollo de las perspectivas de carrera de las mujeres a través de iniciativas de aprendizaje especializado que incluyen: desarrollar y aplicar un programa de gestión para las mujeres en las categorías P-4 y P-5; apoyar el establecimiento de redes informales de funcionarias de categoría superior; aumentar la conciencia de género a través de cursos de iniciación en la organización, incluyendo una perspectiva de género en el Programa de liderazgo y gestión del cambio.

105. Además, en el Plan de Acción se insta a establecer medidas que permitan conciliar la vida personal y laboral, apoyar iniciativas como la Asociación local de cónyuges de funcionarios expatriados de las Naciones Unidas y las entrevistas de fin de servicio para las mujeres con cargos de categoría P-5 y superiores.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

106. El ACNUR estableció una meta de paridad entre los géneros en 2010, a todos los niveles. A tal efecto el marco normativo incluye una estrategia de comunicación, un resumen de las responsabilidades, y medidas para lograr la igualdad de género en la gestión de la mano de obra. Más concretamente sus medidas se dividen en las cinco categorías siguientes:

a) Contratación y asignación. La contratación en todos los niveles con una proporción de 3 mujeres por cada 2 hombres, incluso en las categorías superiores;

b) Desarrollo del personal. La integración de las cuestiones de género en los programas de tutoría y liderazgo y herramientas de evaluación de la gestión para garantizar la promoción de las mujeres a cargos superiores;

c) Gestión del desempeño. La igualdad de género como competencia básica dentro de los informes de evaluación del desempeño;

d) Ascensos. La incorporación de la antigüedad como consideración para las mujeres candidatas, si ello les beneficia;

e) Equilibrio de la vida personal y laboral. La promoción activa de las modalidades de trabajo flexible, entrevistas de fin de servicio, políticas de empleo del cónyuge y medidas similares. El ACNUR hizo una encuesta de todos los funcionarios y sus supervisores que utilizaban modalidades de trabajo flexible, y sus resultados mostraron su satisfacción general por la eficacia de esa política.

107. El ACNUR se centra actualmente en potenciar la sensibilización y la rendición de cuentas dentro de la organización mediante el uso de herramientas basadas en la Intranet, cuestionarios del personal y grupos de trabajo para reforzar la aplicación de su política de género.

Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente

108. La Estrategia de aplicación y política de género de Recursos Humanos del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas (2008) establece una serie de objetivos y mecanismos para lograr la paridad entre los géneros para 2015, en particular a nivel del personal directivo superior. Las intervenciones incluyen de contratación selectiva, cursos de formación especializados y procedimientos para hacer frente a la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. En 2009-2010, se nombraron coordinadores en cuestiones de género en cada una de las oficinas en la sede y sobre el terreno, que elaboraron planes de acción de género aplicables específicamente a los recursos humanos, para sus oficinas. A fin de garantizar la rendición de cuentas, se analizan las tendencias y se siguen los progresos en todo el Organismo mediante un sistema de puntuación de la perspectiva de género.

109. En 2010 el OOPS elaborará un marco de bienestar del personal, que abarca nuevas políticas e iniciativas en torno a las modalidades de trabajo flexible, derechos a licencias adaptados a la vida familiar, instalaciones de guarderías y empleo de los cónyuges, para mejorar las condiciones de trabajo en la sede y los lugares de destino sobre el terreno. El Organismo también está desarrollando un nuevo enfoque de planificación de la sucesión, que se centra activamente en el desarrollo del personal femenino de alto potencial.

Organización Mundial de la Salud

110. La OMS cuenta con sistemas institucionales para supervisar y medir los objetivos de igualdad de género, a fin de garantizar que se aplican plenamente y se presentan informes periódicos al respecto. En la resolución WHA 60.25, aprobada por la 60ª Asamblea Mundial de la Salud en 2007, se pidió a la Directora General de la OMS que promoviera una serie de metas específicas sobre igualdad de género. La resolución también tomó nota de la estrategia de la OMS para incorporar el análisis y acciones de género en la labor de la OMS (“Estrategia de Género de la OMS”) y pidió a la Directora General que informe cada dos años (en mayo de 2009, 2011 y 2013) a la Asamblea de la Salud, por conducto del Consejo Ejecutivo, sobre los progresos realizados. Se evaluó la paridad entre los géneros en el personal, que se vigila a través de dos indicadores: porcentaje del total de puestos del Cuadro Orgánico y administrativo, de larga duración y temporeros, por sexo, y el nivel y porcentaje de los nuevos nombramientos de larga duración y temporeros en 2007, por sexo y categorías de la OMS (Cuadro Orgánico, funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y servicios generales).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

111. El Plan de Acción del PNUD sobre paridad entre los géneros (2009-2011) de marzo de 2009 promueve una cultura institucional positiva que busca el logro de la igualdad de género y la paridad entre los géneros. Por ejemplo, entre los rasgos más salientes del plan cabe mencionar: notas de orientación, como el proyecto de Nota de Orientación sobre paridad entre los géneros, dirigida a fortalecer la capacidad institucional en el PNUD. Estipula una dirección estratégica para integrar la igualdad de género, en colaboración con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer, el establecimiento de una Red informal interinstitucional de paridad entre los géneros para promover una mejor cooperación entre los organismos, y la publicación de boletines sobre la fuerza de trabajo regional, para comunicar los cambios en la política relacionados con el género; indicadores de resultados para seguir la aplicación de las medidas del Comité directivo y de aplicación sobre cuestiones de género y la Dependencia de diversidad e igualdad entre los géneros en la Oficina de Recursos Humanos. Cada medida se clasifica (con subcategorías) en una de tres dimensiones: la búsqueda de talentos (contratación y selección), la capacidad del personal (desarrollo del personal y planificación de la carrera) y creación de un entorno propicio (que permita la cultura, el seguimiento y la implantación). Se presta especial atención a la aplicación de políticas de equilibrio entre la vida personal y laboral de manera que buscan activamente eliminar la situación de desventaja, e incluye la concepción y aplicación de iniciativas de reintegración para las mujeres con licencia especial sin goce de sueldo.

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

112. De las 31 entidades de las Naciones Unidas, 27 respondieron a la encuesta sobre los obstáculos para el logro de la paridad entre los géneros en la categoría P-4 a D-2. Todas las entidades que respondieron señalaron que seguían teniendo problemas con una o varias de las seis categorías de obstáculos que, en orden de

importancia, son: un nivel insuficiente de aspirantes mujeres cualificadas, la falta de medidas especiales a favor de la igualdad de género o de las mujeres, la falta de divulgación en la contratación y la falta de rendición de cuentas (estos dos últimos factores aparecen juntos), la ausencia o poca integración de los coordinadores y la inflexibilidad o deficiente aplicación de los regímenes de trabajo flexible, con la salvedad de que, aunque las políticas ya existían, era necesario reforzar considerablemente su aplicación. Estos impedimentos son similares a los analizados en el informe anterior (A/63/364), que indica esos ámbitos como problemáticos. A continuación se aborda cada obstáculo.

113. **Bajo número de aspirantes mujeres cualificadas.** Dieciocho de las 27 entidades citaron este problema en primer o segundo lugar entre los tres obstáculos principales para avanzar hacia la paridad; de las 27, 13 indicaron que era el obstáculo más importante, y cinco lo identificaron como el segundo más importante. Es igualmente digno de mencionar, sin embargo, que nueve entidades comunicaron que no consideraban este factor como uno de los tres principales impedimentos para el progreso, lo que es un cambio positivo en relación con el período anterior, en que sólo cinco entidades indicaron que no constituía un impedimento para el progreso.

114. **Falta de medidas especiales.** Este aspecto fue señalado por 13 entidades como uno de los tres principales obstáculos a la meta de la paridad entre los géneros. Cinco consideraron que la falta de medidas especiales era el más importante y seis lo consideraron el segundo factor más importante. Catorce entidades, que también indicaron que ya tenían políticas de medidas especiales, no mencionaron la falta de medidas especiales como un obstáculo significativo.

115. **Falta de divulgación en materia de contratación.** Esta cuestión está estrechamente relacionada con el escaso número de aspirantes mujeres cualificadas y fue clasificado como uno de los tres principales obstáculos en 13 de las 27 entidades. En tres figuraba como el impedimento más importante, en otras tres como el segundo más importante y en siete como el tercer obstáculo más importante a la consecución de la paridad entre los sexos en las categorías P-4 a D-2. Para las 14 entidades restantes, la falta de divulgación en la contratación no se percibía dentro de los tres obstáculos principales.

116. **Falta de rendición de cuentas.** En total, 8 de las entidades señalaron que éste era el principal impedimento para lograr la paridad. Otras 3 lo clasificaron en segundo o tercer lugar de importancia, lo que indica que su ausencia a nivel de dirección sigue siendo una de las principales preocupaciones. Estas evaluaciones subrayan la necesidad urgente de establecer un sistema más eficaz de pesos y contrapesos. Once de las 27 entidades no lo percibían como uno de los tres obstáculos principales.

117. **Falta de modalidades de trabajo flexible y de un sistema de coordinadores de la paridad entre los géneros.** Cinco entidades consideraron que esta deficiencia era uno de los tres principales obstáculos; dos consideraron que la falta de modalidades de trabajo flexible era un impedimento importante. Se estimó que las deficiencias del sistema de coordinadores de la paridad entre los géneros y la falta de modalidades de trabajo flexible eran obstáculos menos importantes a la paridad entre los géneros, en gran parte porque las entidades que respondieron indicaron que ya tenían o formaban parte de una red de centros de coordinación (15 entidades) y/o también habían establecido políticas de modalidades de trabajo flexible (27 entidades).

V. Responsabilidad y rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Junta de los jefes ejecutivos en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros

118. En su resolución 64/141, la Asamblea General pidió al Secretario General que le informara sobre la responsabilidad y la rendición de cuentas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría y de la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en lo que respecta a la promoción de la paridad entre los géneros.

119. La secretaría de la Junta es responsable de recopilar datos y coordinar en una serie de cuestiones de gestión en el sistema de las Naciones Unidas, pero no tiene atribuciones de aplicación. En este contexto, la secretaría preparó una nota sobre cuestionarios para la entrevista de fin de servicio, descritos en el párrafo 86 del presente informe. La secretaría también presentó otros documentos que tienen una incidencia en el género, tal como se describe en la sección IV del presente informe (párrs. 91 a 94).

120. En contraste con la Junta, la responsabilidad principal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a través de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, es garantizar el cumplimiento y la aplicación de todas las políticas de recursos humanos, incluidas las que tienen una incidencia en las cuestiones de género, en todas las oficinas y departamentos de la Secretaría de las Naciones Unidas. Además de los indicadores sobre el crecimiento de la paridad entre los géneros, los pactos del Secretario General con los departamentos contienen un nuevo objetivo sobre modalidades de trabajo flexible, y los resultados deberán comunicarse a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas en 2011. El Plan de Acción en materia de recursos humanos también sigue incluyendo un compromiso de los jefes de departamentos y oficinas, de mantener el 50% de representación de la mujer o de mejorar la representación en dos puntos porcentuales anuales a partir de la línea de base, para los niveles con una representación femenina por debajo del 50%.

121. A nivel operativo, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos creó en 2009 una unidad de extensión para aumentar la contratación de las mujeres y el personal de países no representados o insuficientemente representados. En colaboración con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos elaboró también un nuevo mandato para los coordinadores departamentales, que se promulgó el 1 de agosto de 2008 (ST/SGB/2008/12).

VI. Recomendaciones para acelerar el progreso en el sistema de las Naciones Unidas

122. Basándose en los análisis detallados hechos en el presente informe, y las políticas, medidas y buenas prácticas comunicadas por las entidades de las Naciones Unidas, se resumen a continuación las recomendaciones generales para el sistema de las Naciones Unidas.

123. Si bien las diversas entidades de las Naciones Unidas han formulado sus propias políticas y procesos de personal en los últimos años, se debería hacer un esfuerzo concertado para tratar de armonizar estos elementos, en su más amplio alcance, en la medida de lo posible.

124. Varias entidades han desarrollado enfoques prometedores de políticas y prácticas para el avance hacia la paridad entre los géneros. Otras entidades, especialmente aquellas cuyos avances en este sentido parecen no ser tan buenos, de acuerdo con el análisis en este informe, podrían estudiar esas mejores prácticas con miras a su adopción.

125. Las políticas son efectivas sólo en la medida de su aplicación. Cada entidad debe apuntar decididamente a la aplicación resuelta de políticas de selección de personal específicamente concebidas para un rápido avance hacia la paridad entre los sexos, complementándola con una vigilancia eficaz y presentación de informes, de preferencia al jefe de la entidad. La falta de rendición de cuentas sobre la paridad entre los géneros sigue apareciendo en las encuestas de las entidades de las Naciones Unidas como un obstáculo significativo. Un seguimiento a cargo del personal directivo de más alto nivel debería ayudar a superar el problema.

126. Para la ejecución de esas políticas, son esenciales estrategias y planes de acción de género en cada etapa del proceso del personal, a saber, contratación, ascensos y separaciones del servicio. Éstos deben formularse y ejecutarse bajo la supervisión del jefe de la entidad.

127. Las tendencias muestran que el aumento de la representación de las mujeres en una categoría, incluso la más elevada, no se traduce automáticamente en beneficio de las categorías inferiores. Por lo tanto, se debe analizar cada categoría de forma independiente y específica, para acelerar el progreso dentro de ella. En la etapa de contratación convendría, por consiguiente, establecer enérgicos programas de divulgación para encontrar aspirantes a los puestos, con el fin de llegar a las reservas potenciales de candidatos para la contratación a través de organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres, universidades y entidades similares. Se deberían ofrecer medidas especiales para la igualdad de género, que impongan la selección de una candidata mujer que esté igual o mejor calificada, según lo evaluado en relación con la descripción de empleo, así como incentivos (como la reducción de los años de experiencia exigidos), cada vez que la representación de las mujeres es inferior a la paridad para una determinada categoría en una dependencia determinada. Las listas de candidatos finalistas deberían obligatoriamente incluir un tercio de mujeres calificadas.

128. Se debe prestar atención especial a los procesos de promoción para fomentar una mejor representación de las mujeres en niveles cada vez más altos, incluso mediante la introducción de medidas e incentivos especiales similares a los de la contratación. Las listas de finalistas deberían incluir un tercio de mujeres calificadas.

129. En la etapa de separación del servicio (con excepción de las jubilaciones obligatorias) debe hacerse un esfuerzo especial para mantener a las mujeres calificadas que han demostrado competencia en su trayectoria de carrera. Además, se deben llevar a cabo sistemáticamente entrevistas de fin de servicio, con medios electrónicos, y analizar los resultados de forma anónima, para identificar los ámbitos a los que la institución deberá prestar atención para retener a un mayor número de mujeres calificadas.

130. Se deben promover activamente las modalidades de trabajo flexible y un enfoque de equilibrio de la vida personal y laboral, e incumbirá a la dirección velar por una mayor aplicación de todos los regímenes de horarios flexibles. Las encuestas del personal de la organización y las recomendaciones de la Junta ponen constantemente de relieve las ventajas de las modalidades de trabajo flexible, entre ellas, una mayor satisfacción con el trabajo y una mejor productividad de la organización. Ambos factores tienen un impacto positivo en la dedicación a los objetivos de la institución, la gestión eficaz y moderna y la retención, lo que ayuda a situar a las Naciones Unidas como institución ejemplar de establecimiento de normas y como empleador. Según los resultados de la encuesta de las entidades de las Naciones Unidas, si bien en la mayoría de las entidades hay políticas de trabajo flexible, su aplicación es deficiente y no existen mecanismos de rendición de cuentas.

131. La participación del personal en general, tanto mujeres como hombres, puede dar un impulso notable a las políticas y los procesos para avanzar hacia la paridad entre los géneros. La administración de cada entidad debe fortalecer y prestar apoyo sustantivo al sistema de coordinadores para las cuestiones relativas a la mujer en todo el sistema.

VII. Conclusiones

132. El mandato de la Asamblea General, de lograr la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas para el año 2000, sigue siendo difícil de cumplir, incluso una década más tarde. El presente es el más reciente de una serie de informes en los últimos nueve años, en que se analizaron los progresos y las causas de la lentitud de los progresos en el sistema de las Naciones Unidas, y se propusieron medidas correctivas.

133. Desde 2002 los informes abarcan al sistema de las Naciones Unidas en general, al principio con carácter anual, y luego, a partir de 2004, cada dos años. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, con estadísticas actualizadas, que son el único medio para evaluar el alcance y el ritmo del progreso hacia una meta definida, en este caso, la paridad de las mujeres que trabajan para el sistema. Estas estadísticas demuestran que, durante este período de dos años, en el sistema de las Naciones Unidas se ha registrado sólo un aumento mínimo de 1,5 puntos porcentuales en la representación de las mujeres (38,4% a 39,9%). Este avance lento debe ser motivo de preocupación común en todo el sistema, así como la determinación de corregir esta característica poco equitativa en las políticas y prácticas pertinentes en las distintas entidades.

134. El análisis de las estadísticas de 2000 a 2009 también presenta un panorama desalentador en las tendencias generales del adelanto de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Durante este período, la proporción de funcionarias se ha incrementado del 33,4% al 39,9%, a una tasa anual de apenas 0,7%. El único detalle alentador es que la tasa de incremento es mayor en las categorías más elevadas, aunque la proporción sigue siendo baja, a saber, 27,8% de mujeres, en los niveles más altos fuera de categorías. En cambio, se ha alcanzado y superado la paridad sólo en las categorías P-1 y P-2. Esta tendencia general decepcionante en casi una década también debería reforzar la determinación de adoptar medidas decisivas para avanzar hacia la paridad entre los géneros. Es importante no perder de vista las tres

etapas necesarias en la composición del personal en cualquier organización: los nombramientos (o contratación), las promociones (o ascensos en la carrera) y las separaciones del servicio, que se han analizado en el presente informe en el sistema de las Naciones Unidas.

135. Con respecto a los nombramientos, las tendencias definidas en el sistema para el período que abarca el informe no son alentadoras. Por ejemplo, en el grado Subsecretario General y categorías superiores, los nombramientos de mujeres alcanzaron el 28,6% (un aumento del 3,6%), y los nombramientos en el nivel D-2 constituyeron el 26,3% (un descenso de casi un 2%), con una disminución aún más marcada de más de 3% en la categoría P-5. Los niveles más bajos, como es lógico, mantienen relaciones más altas para el nombramiento de las mujeres (44,3% en la categoría P-3 y 60,3% en la categoría P-2). Por lo tanto, si se desea un avance significativo hacia la paridad en los niveles medios y superiores, el sistema debe adoptar medidas especiales y efectivas para incrementar significativamente el nombramiento de mujeres en puestos de esas categorías.

136. Si bien los nombramientos son fundamentales para mejorar la composición del personal por género, los ascensos son el único medio de garantizar que se designen mujeres calificadas en las categorías superiores, para lograr un verdadero avance hacia la paridad entre los géneros en todos los niveles. Es alentador comprobar que la situación de las promociones en el sistema es un poco más positiva.

137. El porcentaje global de mujeres ascendidas se sitúa en el 44,8%, pero una vez más, ello se observa predominantemente en los niveles más bajos (por ejemplo, 51,5% en la categoría P-2), con cifras mucho menores en los niveles superiores (por ejemplo, 25,4% en la categoría D-2). La concentración de las mujeres en los niveles más bajos niega la esencia misma del concepto de la paridad. Por lo tanto, se necesitan políticas eficaces con medidas especiales en el proceso de promoción.

138. Con respecto a las separaciones del servicio, las tendencias muestran un panorama mixto para el período de dos años. Si bien las mujeres representaban el 42,6% de las separaciones del servicio en general, las relaciones eran bajas en los niveles más altos (11% para SGA, 16% para SsG, 21,6% para D-2). Ello sugiere que cuanto mayor es el nivel profesional de las mujeres en el sistema, es menos probable que deje su puesto. Sin embargo, las separaciones del servicio de las mujeres en los niveles inferiores fue notablemente alta (35% en la categoría P-4, el 45 ciento en la categoría P-3 y 60% en la categoría P-2). Curiosamente, esto corresponde a las proporciones en la contratación en los mismos niveles, y podría atribuirse tanto a las inquietudes de los jóvenes que exploran alternativas profesionales como a la incapacidad del sistema para retenerlos.

139. La representación de las mujeres con contratos temporarios (46,8%) es superior a su representación en los contratos de un año o más (39,9%). Esta tendencia, por una parte, refleja oportunidades, aunque temporalmente, para las mujeres, que luego constituyen una reserva de personas calificadas a la que se puede recurrir posteriormente para contratos y cargos más seguros. Por otro lado, plantea la preocupación de que los puestos de trabajo menos seguros se dan con más frecuencia a las mujeres que a los hombres. Estas disparidades se deben eliminar progresivamente.

140. En la Secretaría de las Naciones Unidas, la representación de las mujeres en el Cuadro Orgánico y categorías superiores con contratos de un año o más era de 39%

a fines de 2009. Hubo avances apreciables en los niveles superiores (aumento del 5,6% y 6,6% en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, respectivamente, con lo que su representación era del 22,6% y el 26,6%). Esto indica que, si la política se aplica con especial hincapié y determinación, es posible lograr un progreso significativo. Sin embargo, ello no significa que el progreso se repita de forma similar en otros niveles, en que la falta de avances concretos es causa de preocupación. En las categorías P-5 y D-1, la representación de las mujeres disminuyó (de un 0,4% y un 1,8%, respectivamente), con incrementos minúsculos en los grados P-3 y P-4. Es más, si se compara con la media del sistema de las Naciones Unidas, hay motivo para gran preocupación. La representación de las mujeres en las categorías P-5 a D-2 en la Secretaría ha sido siempre más baja, en promedio, que la del sistema de las Naciones Unidas en estos niveles. En la categoría D-2 la Secretaría registró un crecimiento de 5,9 puntos porcentuales entre 2000 y 2009. Las categorías P-5 y D-1 descendieron a niveles inferiores a los del final del año 2000. Las tres categorías se mantienen por debajo de la línea del 30%, en 29,7%, 26,7% y 24,3%, respectivamente. Se espera, por lo tanto, que la reciente introducción de un sistema de selección de personal revisado, contribuirá a una importante aceleración de los esfuerzos por la paridad en todas las categorías.

141. La responsabilidad principal de la paridad entre los géneros en las categorías P-3 a D-1 incumbe a los jefes de departamento en la Secretaría, que tienen amplias atribuciones delegadas en cuestiones de personal, y que han recibido instrucciones claras de dar prioridad al avance hacia la paridad entre los géneros. Los órganos centrales de examen tienen funciones de asesoramiento y supervisión en los aspectos de procedimiento, para velar por la transparencia y la rendición de cuentas. Sin embargo, actualmente estas funciones tienen sólo eficacia a posteriori. Es preciso determinar formas de ayudar a los administradores a cumplir eficazmente con su responsabilidad.

142. Además, la movilidad del personal, esencial para la eficacia de cualquier organización, debe ser más efectiva, por lo que es necesario establecer medidas para que el personal, especialmente las mujeres, puedan trasladarse con menos obstáculos de un departamento o lugar de destino a otro. En un sistema tan competitivo como el de la Secretaría, la ampliación de la experiencia mediante la movilidad, incluso dentro del mismo lugar de destino en que a menudo se concentran un gran número de puestos, contribuiría significativamente a la promoción profesional.

143. La creación, el 2 de julio de 2010, de la entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, con la denominación “ONU Mujeres” (véase la resolución 64/289), fue un paso histórico y representa una oportunidad para acelerar de manera significativa los esfuerzos realizados por las Naciones Unidas para alcanzar los objetivos de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Una de las funciones de ONU Mujeres será ayudar al sistema de las Naciones Unidas a rendir cuentas de sus propios compromisos en materia de igualdad entre los géneros, incluido el seguimiento y la presentación periódica de informes sobre el progreso en todo el sistema. ONU Mujeres estará en pleno funcionamiento en enero de 2011.

144. El presente informe demuestra que para eliminar los obstáculos que impiden un progreso acelerado hacia el objetivo de paridad entre los géneros son esenciales medidas decididas y eficaces. Esas medidas deberían incluir una divulgación más

efectiva que llegue a las reservas de candidatos potenciales, a través de contactos directos con las organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres y universidades. También se alienta a los Estados Miembros a que presenten activamente nombres de candidatas mujeres, especialmente para puestos de alto nivel, incluso en las operaciones de mantenimiento de la paz. Se debe dar mayor consideración a las medidas para mejorar la promoción profesional de las funcionarias, lo que incluye la introducción o reintegración de políticas y procesos especiales. En la Junta de los jefes ejecutivos podría considerarse la formulación de un esfuerzo concertado para cambiar la cultura institucional de una manera que ayude a las mujeres y los hombres a materializar su máximo potencial.

Distribución por género en el Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, contratos continuos y de duración determinada, 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2009

2009	FC		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcentaje de mujeres Diciembre de 2007	Porcentaje de mujeres Diciembre de 2009	Porcentaje de variación 2007-2009	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				Total 2009
Organización																						
ACNUR	2	1	5	11	34	58	72	124	210	292	248	355	75	83	0	0	646	925	1 571	39,4	41,1	1,7
CAPI	0	0	0	0	0	3	3	0	2	4	0	2	1	0	0	0	6	12	15	35,0	33,3	-1,7
CCPPNU	0	1	1	1	0	1	7	9	8	18	10	16	0	1	0	0	26	47	73	39,3	35,6	-3,7
CIC	1	0	0	0	2	1	6	25	11	25	12	20	18	16	2	3	52	90	142	35,5	36,6	1,1
CIF-OIT	0	0	0	1	0	2	5	8	7	12	11	17	9	3	0	0	32	43	75	35,1	42,7	7,6
CIJ	0	0	1	0	0	1	1	4	5	7	12	5	7	5	0	0	26	23	49	47,7	53,1	5,4
FAO	4	13	10	35	12	78	89	310	123	345	136	173	107	69	1	13	482	1 035	1 517	28,6	31,8	3,2
FIDA	1	1	4	7	5	9	21	59	25	38	44	17	23	16	1	2	124	149	273	45,0	45,4	0,4
Naciones Unidas	29	91	34	114	132	363	440	1 055	1 170	2 024	1 464	2 080	852	705	24	16	4 145	6 448	10 593	37,4	38,7	1,3
OACI	0	0	3	2	1	16	6	37	39	107	16	20	23	10	0	0	88	193	281	31,0	31,3	0,3
OIEA	1	7	4	14	3	20	38	223	84	305	76	188	17	27	3	2	226	786	1 012	22,8	22,3	-0,5
OIT	5	7	7	15	30	35	85	163	106	141	65	49	14	7	0	0	314	417	729	41,5	43,0	1,5
OMI	0	1	3	3	2	16	13	27	10	17	17	12	18	5	0	0	63	81	144	41,5	43,8	
OMM	0	3	2	8	3	9	9	36	11	28	8	9	4	4	0	0	37	97	134	42,2	27,6	-14,6
OMPI	1	7	3	0	2	29	30	73	63	92	70	52	28	10	0	0	197	277	470	37,7	41,6	3,9
OMS	7	14	12	37	49	168	245	515	342	472	171	153	55	41	8	5	889	1 404	2 293	39,1	38,8	-0,3
OMT	0	1	0	0	0	2	0	4	5	8	7	6	2	3	1	1	15	25	40	27,1	37,5	10,4
ONUDI	0	1	1	6	9	25	11	66	17	54	27	43	12	22	0	5	84	222	299	25,1	27,5	2,4
ONUSIDA	1	2	2	6	14	20	46	87	62	54	25	22	1	0	0	0	151	191		48,8	44,2	-4,6
OOPS	1	1	0	2	5	14	3	16	28	49	24	19	18	2	0	0	79	103	182	37,0	43,4	6,4
OPS	2	1	0	1	16	24	30	46	77	120	45	33	21	15	9	4	200	244	444	39,4	45,0	5,6
PMA	3	2	10	31	29	65	82	131	138	208	209	329	101	92	1	0	573	859	1432	20,5	40,0	19,5
PNUD	5	5	21	56	99	168	241	385	230	337	226	209	166	105	3	1	991	1 270	2 261	38,8	43,8	5,0
UIT ^a																				31,7		
UNESCO	2	9	7	18	16	50	61	96	94	117	141	111	128	60	10	7	459	468	927	47,6	49,5	1,9
UNFPA	3	0	5	10	28	36	123	122	42	61	46	34	44	13	2	0	293	276	569	52,0	51,2	-0,8
UNICEF	2	2	14	18	44	59	214	286	398	430	307	263	171	84	5	5	1 155	1 146	2 301	48,2	50,2	2,0
UNITAR	0	1	0	0	1	1	4	6	2	7	4	2	3	3	0	0	14	20	34	51,7	41,2	-10,5
UNOPS	0	1	0	3	5	27	13	53	29	93	50	142	17	31	0	0	114	350	464	24,6	24,6	0,0
UNU	0	1	0	8	0	11	0	9	1	15	5	10	2	4	0	0	8	58	66	10,9	12,1	1,2
UPU	0	2	0	2	2	6	2	6	5	20	8	30	5	5	3	2	25	73	98	45,2	25,5	-19,7
Totales	66	175	136	409	496	1 317	1 700	3 981	3 157	5 500	3 289	4 421	1 788	1441	66	66	11 514	17 335	28 849	38,4	39,9	1,5

Fuente: Datos presentados por las entidades de las Naciones Unidas.

^a La UIT no presentó datos de 2008 y 2009.

Anexo II

Distribución por género del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamento u oficina y categoría, al 31 de diciembre de 2009

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Subtotal		Porcentaje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		Total
ACNUDH	0	1	0	1	2	2	8	3	34	17	65	68	85	96	16	44	0	1	210	233	443	52,6
CEPA	1	0	0	0	0	1	8	7	33	7	39	22	43	14	14	11	0	0	138	62	200	31,0
CEPAL	0	1	0	0	1	0	9	2	27	4	46	22	28	17	20	27	0	0	131	73	204	35,8
CEPE	1	0	0	0	0	0	4	5	19	7	22	11	19	21	11	13	0	0	76	57	133	42,9
CESPAO	1	0	0	0	0	0	6	1	18	9	13	9	10	11	8	7	0	0	56	37	93	39,8
CESPAP	0	1	0	0	1	0	10	4	25	6	37	13	38	18	11	18	0	0	122	60	182	33,0
CINU	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3	66,7
COMREG	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3	66,7
DAAT	0	1	1	0	4	0	4	3	24	7	39	30	78	49	6	11	0	0	156	101	257	39,3
DAES	5	0	2	1	6	4	32	12	58	26	58	53	68	42	91	132	5	8	325	278	603	46,1
DAGGC	1	0	1	0	3	1	12	4	64	43	114	89	82	100	15	21	0	0	292	258	550	46,9
DAP	5	0	3	0	5	2	9	7	16	12	37	20	25	25	13	12	0	0	113	78	191	40,8
DECCT	0	0	1	0	0	0	2	0	5	4	6	4	3	0	1	1	0	0	18	9	27	33,3
DG/OGRH	0	0	0	1	1	2	3	2	9	8	17	17	7	18	6	8	0	0	43	56	99	56,6
DG/OPPPCG	0	0	1	0	1	2	5	2	9	13	23	23	22	26	7	6	0	0	68	72	140	51,4
DG/OSCA	0	0	1	0	2	0	4	0	5	6	14	16	19	15	7	7	0	0	52	44	96	45,8
DG/OSGA	1	1	0	0	4	1	6	4	10	10	11	11	3	10	2	4	0	0	37	41	78	52,6
DG/PMMI	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	4	0	2	0	0	0	0	0	9	2	11	18,2
DG/SECCOM	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	5	0	1	0	0	0	0	4	10	14	71,4
DIP	1	0	0	0	3	1	5	11	20	15	39	32	40	47	29	44	2	2	139	152	291	52,2
DOMP	1	0	4	0	5	3	7	4	30	8	142	41	49	52	5	8	0	0	243	116	359	32,3
DS	1	0	0	0	2	0	3	0	12	1	31	9	23	11	1	2	0	0	73	23	96	24,0
FNUCI	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1	0	0	4	4	8	50,0
INTERORG	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4	0	0	0	0	0	5	3	8	37,5
MT/DAAT	13	1	22	8	33	4	104	18	229	72	576	226	754	348	203	163	0	0	1 934	840	2 774	30,3
OAD	1	0	0	0	1	1	2	2	9	2	10	3	5	4	1	5	0	0	29	17	46	37,0
OAESGA	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	2	2	2	0	0	0	0	4	5	9	55,6
OAJ	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0	1	1	0	1	6	7	13	53,9
OAJ	0	1	2	0	3	0	5	4	12	8	15	14	6	14	4	8	0	0	47	49	96	51,0
OALP	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	3	33,3
OARPMA	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	6	3	9	33,3
OCAH	1	0	0	2	3	0	5	4	51	16	97	81	151	100	37	45	1	2	346	250	596	42,0
OESG	2	2	3	1	4	0	4	3	5	3	11	9	4	7	1	1	0	0	34	26	60	43,3
Oficina de Ética	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	0	0	0	4	3	7	42,9

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Subtotal		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
Ombudsman	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	3	3	6	50,0
ONUG	2	0	0	0	1	1	5	3	46	25	90	64	63	63	17	26	2	3	226	185	411	45,0
ONU-HABITAT	0	1	0	1	3	0	16	3	38	11	35	18	29	30	17	25	0	0	138	89	227	39,2
ONUN	0	0	0	0	2	1	2	0	11	1	16	15	26	18	6	7	1	0	64	42	106	39,6
ONUV	0	0	0	0	1	1	3	1	14	11	39	14	21	18	6	7	0	1	84	53	137	38,7
ORESG/CNCA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	0	3	4	7	57,1
OSSI	0	1	0	0	0	0	5	2	13	8	46	25	29	26	4	11	1	0	98	73	171	42,7
OTIC	0	0	1	0	0	0	3	0	10	4	21	7	26	12	7	5	0	0	68	28	96	29,2
PNUMA	1	0	1	1	5	3	41	10	85	28	120	73	100	88	38	74	2	8	393	285	678	42,0
TANU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	3	100,0
UNCTAD	1	0	1	0	4	1	11	6	37	12	54	17	61	42	29	19	1	0	199	97	296	32,8
UNODC	1	0	0	0	2	0	10	3	35	12	67	40	40	41	8	19	0	0	163	115	278	41,4
Total	41	12	47	17	109	35	359	131	1 021	431	1 961	1 110	1 969	1394	645	795	15	26	6 167	3 951	10 118	39,0

Fuente: Preparado sobre la base de los datos presentados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Nota: DECCT = Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo; DAES = Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; DAAT = Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; DAGGC = Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DG/PMMI = Departamento de Gestión/Plan Maestro de Mejoras de Infraestructura; DG/OSCA = Departamento de Gestión/Oficina de Servicios Centrales de Apoyo; DG/OGRH = Departamento de Gestión/Oficina de Gestión de Recursos Humanos; DG/OPPPCG = Departamento de Gestión/Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General; DG/OSGA = Departamento de Gestión/Oficina del Secretario General Adjunto; DG/SECCOM = Departamento de Gestión/Secretarías de la Quinta Comisión, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la Junta de Auditores y el Grupo de Auditores Externos y el Comité Asesor Independiente de Auditoría; DAP = Departamento de Asuntos Políticos; DIP = Departamento de Información Pública; DOMP = Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; DS = Departamento de Seguridad; CEPA = Comisión Económica para África; CEPE = Comisión Económica para Europa; CEPAL = Comisión Económica para América Latina y el Caribe; OESG = Oficina Ejecutiva del Secretario General; CESPAP = Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; CESPAP = Comisión Económica y Social para Asia Occidental; MT/DAAT = Misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; OTIC = Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones; INTERORG = Organismos interinstitucionales, incluida la secretaría del Mecanismo Conjunto de Aplicación; OAJ = Oficina de Asuntos Jurídicos; OCAH = Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; AOD = Oficina de Asuntos de Desarme; ACNUDH = Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; OARPMA = Oficina del Alto Representante de las Naciones Unidas para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo; OSSI = Oficina de Servicios de Supervisión Interna; OAJ = Oficina de Asuntos Jurídicos; OAESGA = Oficina del Asesor Especial del Secretario General para África; OALP = Oficina de Asistencia Letrada al Personal; OERSG/CNCA = Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados; COMREG = Comisiones Regionales; TANU = Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y su secretaría; CINU = Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas; UNCTAD = Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; PNUMA = Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; FNUCI = Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional; ONU-HABITAT = Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; UNODC = Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; ONUG = Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUN = Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; ONUV = Oficina de las Naciones Unidas en Viena.