



# Asamblea General

Distr. general  
2 de octubre de 2002  
Español  
Original: inglés

---

## Quincuagésimo séptimo período de sesiones

Temas 102 y 118 del programa

### Adelanto de la mujer

### Gestión de los recursos humanos

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

### Informe del Secretario General\*

#### *Resumen*

De conformidad con la resolución 56/127 de la Asamblea General, de 19 de diciembre de 2001, el presente informe proporciona datos sobre la representación de la mujer en la Secretaría y en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En el grupo restringido de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más en puestos sujetos a distribución geográfica, las mujeres constituyen más del 41% del personal, lo que representa un incremento del 0,8% respecto del año anterior. En general, en el grupo más numeroso de funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más, las mujeres constituyen actualmente el 35% del personal, lo que representa un incremento del 0,4% respecto del período que abarcó el informe anterior. De los 24 Departamentos y Oficinas de la Secretaría, cuatro departamentos lograron el objetivo general de la paridad entre los géneros (50%), mientras que en otros cuatro departamentos menos del 30% de los funcionarios del cuadro orgánico son mujeres.

Durante el período que abarca el presente informe, el objetivo de lograr la paridad entre los géneros (50%) en la reelección de candidatas para ocupar puestos del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más sólo se alcanzó en los puestos de categoría P-2. En todas las demás categorías persiste la tendencia a contratar más hombres que mujeres a todos los niveles, de ahí que los nombramientos de mujeres constituyan únicamente el 33,2%. En las categorías de secretarios generales adjuntos y subsecretarios generales, las mujeres ocupan el 10,5% y el 10,2%, respectivamente.

---

\* La presentación de este informe se ha visto retrasada debido a la necesidad de celebrar amplias consultas.



En relación con los ascensos de los funcionarios, el 44,1% de ellos corresponde a mujeres. Más mujeres (21 funcionarias) que hombres (11 funcionarios) se trasladaron entre departamentos y lugares de destino con motivo de un ascenso, lo que desmiente el estereotipo de que las mujeres no se desplazan.

En el sistema de las Naciones Unidas la proporción general de mujeres en el cuadro orgánico y categoría superiores aumentó sólo marginalmente al pasar del 33,5% en diciembre de 1999 al 33,7% en diciembre de 2000 (últimos datos disponibles).

El progreso alcanzado desde la presentación del último informe ha sido desigual, por lo que habrá que seguir realizando esfuerzos decididos para lograr el objetivo de la igualdad entre los géneros. En particular, hay que prestar más atención a la contratación y promoción de mujeres para las categorías superiores y abordar sus intereses concretos en materia de perspectiva de carreras, en particular los del personal del cuadro de servicios generales, que está constituido principalmente por mujeres.

## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1–2	5
II. Situación actual en la Secretaría .....	3–31	5
A. Distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría .....	3–15	5
1. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores .....	4–5	5
2. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica .....	6–7	5
3. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos que requieren conocimientos lingüísticos .....	8	5
4. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos limitados a prestar servicios en una oficina, misión, fondo o programa particular .....	9	5
5. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en misiones de mantenimiento y consolidación de la paz administradas por la División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz .....	10–14	6
6. Personal en puestos de proyecto .....	15	6
B. Representación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores en Departamentos y Oficinas integradas por más de 20 funcionarios del cuadro orgánico .....	16–20	6
C. Nombramientos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría .....	21–25	7
1. Nombramientos en las categorías superiores .....	21	7
2. Nombramientos en el cuadro orgánico .....	22–24	7
3. Concursos nacionales y exámenes de idiomas .....	25	8
D. Ascensos .....	26–27	8
E. Movilidad .....	28	8
F. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos .....	29–31	8
III. Panorama general de la representación de las mujeres funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas ..	32–34	9
IV. Novedades desde el 30 de junio de 2001 .....	35–48	10
A. Planes de acción para la gestión de los recursos humanos .....	35–36	10
B. El nuevo sistema de contratación, colocación y ascensos .....	37	10
C. Capacitación en materia de cuestiones de género en el lugar de trabajo e incorporación de estas cuestiones .....	38–42	11

D.	Actividades relativas a cuestiones laborales y familiares . . . . .	43–46	11
E.	Políticas y procedimientos sobre el acoso, incluido el acoso sexual . . . . .	47–48	12
V.	Conclusiones . . . . .	49–59	13
Cuadros			
1.	Distribución por géneros de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2002 . . . . .		18
2.	Distribución por géneros de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2002 . . . . .		19
3.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 2001 y al 30 de junio de 2002 . . . . .		20
4.	Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2001 y al 30 de junio de 2002 . . . . .		20
5.	Desglose por géneros de los funcionarios de contratación internacional del cuadro orgánico de las Naciones Unidas que prestan servicios en operaciones de mantenimiento de la paz (misiones administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno), al 8 de agosto de 2002 (de la categoría P-1 a la categoría SsG) . . . . .		21
6.	Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 2000 . . . . .		23

## I. Introducción

1. El presente informe, que se somete a la consideración de la Asamblea General en cumplimiento de la solicitud formulada en su resolución 56/127, de 19 de diciembre de 2001, abarca el período comprendido entre el 30 de junio de 2001 y el 30 de junio de 2002.

2. En junio de 2002, 16 de los 190 Estados Miembros carecían de representación en la Secretaría<sup>1</sup>. De los restantes 174 Estados Miembros, 37<sup>2</sup> no tenían mujeres entre sus nacionales representados en la Secretaría, en comparación con los 31 Estados Miembros que estaban en esa situación en el período al que se refería el informe anterior.

## II. Situación actual en la Secretaría

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

3. El análisis que se presenta a continuación se basa en la distribución por géneros del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (5.733 funcionarios) en la Secretaría con nombramientos de la serie 100, así como el personal del cuadro orgánico en puestos de proyectos (837 funcionarios) con nombramientos de la serie 200.

#### 1. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

4. En el universo más amplio de los funcionarios del cuadro orgánico, el de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más (véase el cuadro 1), la proporción general de mujeres ha aumentado ligeramente al pasar del 34,6% al 35% (2.005 mujeres de un total de 5.733 funcionarios).

5. En la categoría D-1 y categorías superiores, se ha producido un incremento en la proporción acumulativa de mujeres en esas categorías superiores y de funcionarios encargados de formular las políticas (véase el cuadro 3). Hasta el año pasado, la proporción seguía siendo del 24,7%. En la categoría D-1, la proporción se ha reducido, al pasar del 30,1% al 28,9% (93 mujeres de un total de 321 funcionarios). Sin embargo, en la categoría D-2 la proporción de mujeres se ha incrementado en un 4,4%, al pasar del 17,9% al 22,3% (25 mujeres de un total de 112 funcionarios). En la categoría de se-

cretarios generales adjuntos, la proporción de mujeres fue del 10,5%, lo que representa una reducción del 1,3% (4 mujeres de un total de 38 funcionarios). En la categoría de subsecretarios generales, la proporción de mujeres fue del 10,2%, lo que representa una reducción del 0,6% (4 mujeres de un total de 39 funcionarios).

#### 2. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica

6. En el universo más restringido de funcionarios del cuadro orgánico en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2002 había un 41% de mujeres (1.022 mujeres de un total de 2.492 funcionarios) en comparación con el 40,2% de hace un año (véase el cuadro 2). Este incremento marginal del 0,8% es compatible con la tasa media de incremento de aproximadamente un 1% anual en este universo desde 1989.

7. En este grupo, la proporción de mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores aumentó en un 1%, al pasar del 32,7% al 33,7% (110 mujeres de un total de 326 funcionarios en esas categorías: véase el cuadro 4). Sin embargo, en la categoría D-1 únicamente, el número de mujeres permaneció invariable en relación con el último año: 82 mujeres.

#### 3. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos que requieren conocimientos lingüísticos

8. Se ha registrado una mejora moderada en la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales. La proporción de mujeres aumentó ligeramente, al pasar del 38,4% en junio de 2001 al 39,2% en junio de 2002 (336 mujeres de un total de 857 funcionarios)<sup>3</sup>.

#### 4. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos limitados a prestar servicios en una oficina, misión, fondo o programa particular

9. Los nombramientos en este universo se limitan a la prestación de servicios en el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat) y la Oficina de las Naciones Unidas de Fiscalización de Drogas y Prevención del Delito. Acumulativamente, las mujeres constituyen el 32,7%

(118 mujeres de un total de 361 funcionarios) del personal en este grupo. En la categoría D-1 y categorías superiores, las mujeres constituyen el 15,6% (8 mujeres y 43 hombres).

**5. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en misiones de mantenimiento y consolidación de la paz administradas por la División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz**

10. Sobre la base de lo dispuesto en la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, de 31 de octubre de 2000, el Secretario General ha establecido un Grupo de nombramiento de altos funcionarios encargado de prestar asesoramiento en la selección del personal para ocupar puestos de liderazgo, incluso en las operaciones de paz. En mayo de 2001, se invitó a los Estados Miembros a que propusieran nombres para la elaboración de una lista, en que se incluyera el mayor número posible de candidatas idóneas. Además, la estrategia general de dotación de personal para las operaciones de mantenimiento de la paz (A/55/305-S/2000/809) incluyó el establecimiento en la Intranet/Internet de una nueva lista de candidatos civiles, lo que facilita la identificación de las candidatas idóneas en todas las categorías y en todos los grupos ocupacionales. También se elaborarán directrices normativas, procedimientos consignados por escrito y mecanismos de supervisión para garantizar que se tomen plena y efectivamente en cuenta los objetivos de mejorar el equilibrio entre los géneros y la distribución geográfica en todos los aspectos relativos a los recursos humanos de las operaciones de paz.

11. Aunque el número de funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más asignados a operaciones de paz aumentó de 1.415 a 1.437 (345 mujeres y 1.092 hombres), el porcentaje de mujeres se redujo ligeramente (0,7%), al pasar del 24,7% al 24%. En las operaciones de paz, el número de hombres supera el número de mujeres entre los funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más (véase el cuadro 5). Los hombres constituyen aproximadamente el 76% del personal civil de las misiones.

12. La distribución de funcionarios del cuadro orgánico por misiones de paz (cuadro 5) indica que, de 28 operaciones de paz<sup>4</sup>, seis misiones están integradas únicamente por hombres y que en 22 misiones más del 70% de sus integrantes son hombres. En sólo cuatro de las

operaciones de paz que cuentan con más de cinco funcionarios del cuadro orgánico las mujeres constituyen el 30% o más del personal de ese cuadro. En 10 operaciones de paz, las mujeres constituyen entre el 20% y el 30% del personal. En seis operaciones de paz, las mujeres constituyen menos del 20% de todo el personal.

13. En la categoría D-1 y categorías superiores, las mujeres en operaciones de paz constituyen únicamente el 4,2% del personal (4 mujeres de un total de 92 funcionarios). Además en 24 de las 28 operaciones de paz no hay mujeres en esas categorías.

14. En el servicio móvil, de un total de 1.636 funcionarios que desempeñan funciones en las operaciones de paz, las mujeres constituyen el 22,2% del personal, y sólo un 2,3% (2 mujeres de 86 funcionarios) ocupan puestos de categorías equivalentes a las del cuadro orgánico y categorías superiores (FS6 y FS7)<sup>5</sup>.

**6. Personal en puestos de proyecto**

15. El personal en puestos de proyecto (serie 200) está integrado por 837 funcionarios. La proporción de mujeres en esta población aumentó en un 0,5% al pasar del 29,8% al 30 de junio de 2001, al 30,3% (254 mujeres de un total de 837 funcionarios) el mes de junio de 2002<sup>6</sup>. Con la excepción de la categoría L-2 (en la que hay un total de 241 funcionarios), el porcentaje de mujeres en todas las demás categorías sigue estando por debajo del objetivo del 50%. En esas categorías la distribución de las mujeres es la siguiente: categoría L-3, 39,2% (69 mujeres de un total de 176 funcionarios); categoría L-4, 20,9% (30 mujeres de un total de 143 funcionarios); categoría L-5, 10,7% (21 mujeres de un total de 195 funcionarios), y categoría L-6, 12,3% (nueve mujeres de un total de 73 funcionarios). En la categoría L-7, la proporción de mujeres se mantiene en un 12,5%, al mismo nivel que el año anterior (una mujer de un total de nueve funcionarios).

**B. Representación de mujeres del cuadro orgánico y categorías superiores en Departamentos y Oficinas integradas por más de 20 funcionarios del cuadro orgánico**

16. En cuatro Departamentos y Oficinas se han alcanzado y superado los objetivos relativos al logro de la paridad entre los géneros: Oficina de Gestión de Recursos Humanos (55,7%); Departamento de Gestión

(54,1%); Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (52,3%), y Departamento de Información Pública (50,4%).

17. En otros cuatro Departamentos y Oficinas, las mujeres constituyen menos del 30% del personal: Comisión Económica para Europa (CEPE) (28,3%), Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (24,8%), Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno (DOMP/DALAT) (24%), Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección (UNMOVIC) (17,6%).

18. La cifra general de mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores fue del 24,6%. El objetivo de lograr la paridad entre los géneros en la categoría D-1 y categorías superiores se ha cumplido o superado en tres Departamentos y Oficinas: Oficina de las Naciones Unidas en Viena (60%), Oficina de Gestión de Recursos Humanos (57,1%) y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (50%).

19. En 12 Departamentos y Oficinas la proporción de mujeres en esas categorías oscila entre el 30% y el 40%. Once Departamentos y Oficinas alcanzaron entre el 10% y el 30% de mujeres en esas categorías y dos Departamentos y Oficinas tienen menos del 10% de las mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores: Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios (8,3% tras registrarse una reducción del 2,8% en el último año) y Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno (4,2% tras registrarse una reducción del 3,5% en el último año).

20. Tres Departamentos y Oficinas no tienen mujeres entre los funcionarios de esas categorías: la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas, la Oficina del Programa para el Iraq y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi.

## **C. Nombramientos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en la Secretaría**

### **1. Nombramientos en las categorías superiores**

21. En la categoría de secretarios generales adjuntos, de los 11 nombramientos sólo una era mujer (CEPE), lo que representa un 9,1%. En la categoría de subsecretarios

generales, sólo uno de los 10 nombramientos era mujer (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático), lo que constituye un 10%. Además, de los puestos que no están sujetos a distribución geográfica, el Secretario General ha nombrado a dos mujeres en la categoría de subsecretarios generales (Representante Especial del Secretario General en la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia (UNOMIG) y Representante Especial Adjunta del Secretario General en la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC)) durante el período que abarca el presente informe<sup>7</sup>.

### **2. Nombramientos en el cuadro orgánico**

22. El objetivo de lograr la paridad entre los géneros entre los funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más sólo se cumplió en la categoría P-2. En todas las demás categorías<sup>8</sup>, se siguió contratando a más hombres que mujeres. Por consiguiente, durante el período de que se trata, la proporción de mujeres nombradas en todas las categorías en la Secretaría se ha reducido en un 7,5% al pasar del 40,7% al 33,2%. El desequilibrio entre los géneros en relación con los nombramientos es notable en las categorías intermedia y superior (P-4, P-5, D-1 y D-2) en que los nombramientos de mujeres constituyeron el 22,7%, el 12,1%, el 19,2% y el 21,4%, respectivamente. En la categoría P-4, la reducción fue particularmente notable (9,4%), al pasar del 32,1% al 22,7%. En forma análoga, en la categoría P-3 se produjo una reducción notable del 10,7%.

23. En relación con la renovación de nombramientos<sup>9</sup>, en el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación del personal (A/56/956) se señala que durante el período 1998 a 2001 los porcentajes de renovación de nombramientos son menores para las mujeres en el tramo comprendido entre las categorías P-3 y D-2. Las diferencias más acusadas entre las renovaciones de nombramiento de hombres y mujeres se registran en la categoría P-4. Los porcentajes de renovaciones de nombramientos correspondientes a los hombres y las mujeres variaban considerablemente entre las regiones; no obstante, los porcentajes de renovaciones de nombramientos correspondientes a las mujeres eran sistemáticamente inferiores en todas las regiones. En la categoría P-4, la tasa de

renovación de nombramientos entre los hombres es 3,5 veces superior a la correspondiente a las mujeres.

24. Aunque la contratación de mujeres en todas las categorías fue a la zaga de la contratación de hombres, algunos Departamentos y Oficinas se esforzaron por alcanzar el objetivo de 50% en la contratación de mujeres. Sin embargo, sólo 11 Departamentos y Oficinas lograron o cumplieron con creces el mencionado objetivo: el Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional (75%); la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión (71,4%); la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) (66,7%); el Departamento de Información Pública (58%); la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (57,1%); el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (56%); la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (54,5%); la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (54,5%); la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (50%); órganos interinstitucionales (50%) y la Oficina del Programa para el Iraq (50%).

### 3. Concursos nacionales y exámenes de idiomas

25. Las mujeres constituyeron el 59% (36 mujeres de un total de 61 funcionarios) de los contratados sobre la base de los concursos nacionales. En los exámenes de idiomas, las candidatas que obtuvieron buenos resultados constituyeron el 55,8% (19 mujeres de un total de 34 funcionarios)<sup>10</sup>. Estas cifras representan un aumento del 2,7% y el 5,8%, respectivamente, en comparación con el último año.

### D. Ascensos

26. Se registró una reducción general del 3% en los ascensos de mujeres, que pasaron del 47,1% al 44,1%. Además el objetivo enunciado en la resolución 55/69 de la Asamblea General, a saber, que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas no fuera inferior al 50% de todos los nombramientos y ascensos en cada una de las categorías, se cumplió y superó con creces únicamente en la categoría P-2 (60,9%).

27. En las categorías superiores (P-5 a D-2) se produjeron aumentos del 5,4%, el 8,9% y el 3,3%, en comparación con el número de mujeres ascendidas en el año anterior en las categorías P-5 (44,6%), D-1 (44%) y D-2 (33,3%), respectivamente. Tres de los nueve ascensos

otorgados en la categoría D-2 y 11 de los 25 ascensos otorgados en la categoría D-1 correspondieron a mujeres. En contraste, en las categorías P-3 y P-4 se registraron reducciones considerables del 7,1% y el 11,5%, respectivamente.

### E. Movilidad

28. La movilidad del personal del cuadro orgánico y categorías superiores sigue siendo baja<sup>11</sup>. De los 358 casos de ascensos, 32 (el 8,9%) estuvieron relacionados con traslados de personal entre Departamentos y Oficinas. Hubo más mujeres (21 funcionarias) que hombres (11 funcionarios) que se trasladaron entre departamentos y lugares de destino por motivo de un ascenso, lo que desmiente el estereotipo de que las mujeres no se desplazan. Además, de los ocho casos de traslados laterales, tres eran mujeres y cinco, hombres.

### F. Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

29. La mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales son mujeres (el 61,9%, es decir, 4.277 mujeres, de un total de 6.694 funcionarios). Sin embargo, las mujeres están insuficientemente representadas tanto en el servicio de seguridad como en el cuadro de artes y oficios, en los que constituyen el 9,3% (19 mujeres, de un total de 205 funcionarios) y el 3,5% (6 mujeres, de un total de 190 funcionarios), respectivamente. En el servicio móvil, en las categorías correspondientes al cuadro de servicios generales, el 22,1% del personal son mujeres (366 mujeres, de un total de 1.656 funcionarios)<sup>12</sup>.

30. De los 546 ascensos en el cuadro de servicios generales, el 63,6% eran mujeres. Un total de 17 funcionarios del cuadro de servicios generales (14 mujeres y 3 hombres) se desplazaron entre Departamentos y Oficinas por motivo de un ascenso, lo que indica que la movilidad para ascender de puesto entre los funcionarios del cuadro de servicios generales es sólo muy marginal. Hubo también 53 traslados laterales entre Departamentos y Oficinas (43 mujeres y 10 hombres). No obstante, a consecuencia del examen para pasar de G a P de 2002, 12 mujeres y 10 hombres del cuadro de servicios generales fueron ascendidos a puestos del cuadro orgánico<sup>13</sup>. De los 52 ascensos en el servicio móvil, las



mujeres representaron el 7,7%. De los 32 ascensos en el servicio de seguridad, sólo el 9,4% eran mujeres, y ninguna mujer fue ascendida en las categorías S-3 a S-7. De los 30 ascensos en el cuadro de artes y oficios, el 3,3% eran mujeres<sup>14</sup>.

31. Esta situación refleja las casi estáticas y limitadas posibilidades de promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del cuadro de servicios generales, integrado en su mayor parte por mujeres. Además, representa una preocupación principal para los funcionarios, como se refleja en el estudio realizado por el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas. En este contexto, el informe del Grupo<sup>15</sup> enumera una serie de recomendaciones que suponen un respaldo efectivo a la postura del Secretario General<sup>16</sup>, que insta a la Asamblea General a que "levante restricciones" a la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del cuadro de servicios generales.

### **III. Panorama general de la representación de las mujeres funcionarias en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas**

32. El porcentaje total de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en las 28 entidades del sistema de las Naciones Unidas aumentó del 33,5%, en diciembre de 1999, al 33,7%, el 31 de diciembre de 2000<sup>17</sup>, como se muestra en el cuadro 2. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) sigue teniendo la proporción más alta con el 50,4%. El análisis comparativo que figura a continuación abarca las 26 entidades que tienen 20 funcionarios o más en el cuadro orgánico y categorías superiores.

33. Tres de las 26 organizaciones tienen un porcentaje total de mujeres en el cuadro orgánico superior al 40%. En diez de las 26 organizaciones ese porcentaje es del 30% al 40%. En 12 de las 26 organizaciones ese porcentaje es inferior al 30%.

34. En la categoría D-1 y categorías superiores, el aumento de la representación de la mujer ha sido apenas perceptible, un 0,2% entre el 31 de diciembre de 1999 (20,6%) y el 31 de diciembre de 2000 (20,8%), en particular:

a) Dos organizaciones, aun teniendo menos de 20 funcionarios en el cuadro orgánico y categorías superiores, lograron el objetivo de equilibrio del 50% entre los géneros: el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) (12 funcionarios del cuadro orgánico) y la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (13 funcionarios del cuadro orgánico)<sup>18</sup>;

b) Cinco organizaciones tienen en esas categorías un porcentaje de mujeres superior o igual al 30%: el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (ONUSIDA) (44,4%), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) (37%), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) (34,6%), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (30,5%) y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) (30%);

c) En seis organizaciones ese porcentaje es del 20% al 30%: el Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (28,3%), la Secretaría de las Naciones Unidas (27,8%), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (23%), la Organización Mundial de la Salud (OMS) (22,8%) y la Organización Marítima Internacional (OMI) (21,4%);

d) En seis organizaciones ese porcentaje es del 10% al 20%: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (19,8%), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (16,5%), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) (14,2%), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) (11,6%), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) (11,4%) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) (11,1%);

e) En cuatro organizaciones ese porcentaje es inferior al 10%: la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) (7,5%), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) (4,7%), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) (4,5%) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM) (4%);

f) Seis organizaciones no tienen mujeres en el cuadro orgánico en esas categorías: (el Centro de Comercio Internacional (CCI), el Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo (ICAT), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Universidad de las Naciones Unidas (UNU), la Unión Postal Universal (UPU) y la Corte Internacional de Justicia (CIJ).

Se confía que en el futuro, mediante la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, podrán recabarse datos sobre el equilibrio entre los géneros de las entidades del sistema de las Naciones Unidas de manera más oportuna.

## **IV. Novedades desde el 30 de junio de 2001**

### **A. Planes de acción para la gestión de los recursos humanos**

35. La primera serie de planes de acción para conseguir el equilibrio entre los géneros (planes de acción relativos al género) en los distintos Departamentos y Oficinas de la Secretaría abarcó el período comprendido entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2000. Desde entonces, los planes de acción relativos al género han estado integrados plenamente en el marco más general de los planes de acción para la gestión de los recursos humanos correspondientes al período comprendido entre el 1° de abril de 2001 y el 31 de diciembre de 2002. Los 24 Departamentos y Oficinas participan actualmente en esos planes.

36. En mayo de 2002, los jefes de Departamentos y Oficinas informaron sobre los resultados que obtuvieron en 2001 en el marco de los planes de acción. En 2001, 20 de los 24 Departamentos y Oficinas lograron o sobrepasaron el objetivo de los planes de acción para la gestión de los recursos humanos de seleccionar a mujeres para el 50% o más de las vacantes que debían cubrirse en virtud de los planes: el Departamento de Asuntos de Desarme (DAD), el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES), el Departamento de Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias (DAAGSC), el Departamento de Gestión (DG), el Departamento de Asuntos Políticos (DAP), el Departamento de Información Pública (DIP), la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión

Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPA), la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (OSCA), la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH), la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), la Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito (OFDPD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Oficina de Asuntos Jurídicos (OAJ), la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General (OPPP), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUUV). Ello supone un aumento de 15<sup>19</sup> departamentos u oficinas si se compara con el último período sobre el que se informó, en el que sólo cinco Departamentos y Oficinas, a saber, la CESPAO, el DAAGSC, el DAP, la OFDPD y la OSSI cumplieron o sobrepasaban este objetivo.

### **B. El nuevo sistema de contratación, colocación y ascensos**

37. El programa de reforma de la gestión de los recursos humanos del Secretario General, aprobado por la Asamblea General en su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, requería el establecimiento de un nuevo sistema de contratación, colocación y ascensos, el cual entró en vigor el 1° de mayo de 2002. De conformidad con este nuevo sistema, cada jefe de departamento u oficina es responsable, de manera descentralizada y directa, de lograr una representación equitativa de la mujer en todas las categorías laborales y de la promoción de las perspectivas de carrera del personal hasta la categoría D-2, teniendo en cuenta las medidas especiales que se siguen aplicando a las mujeres. Los centros encargados de coordinar los departamentos, deberían reorientar sus actividades para apoyar a los jefes de departamentos en el cumplimiento de sus objetivos. Los órganos centrales de examen garantizarán la observancia de los procedimientos prescritos y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encargará de supervisar los aspectos esenciales de la marcha de los progresos.

### **C. Capacitación en materia de cuestiones de género en el lugar de trabajo e incorporación de estas cuestiones**

38. A fin de aumentar las competencias de los funcionarios de las Naciones Unidas en la esfera de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros, se ofrecen dos tipos de programas de capacitación adaptados a este fin: uno sobre las cuestiones de género en el lugar de trabajo y el otro sobre la incorporación de estas cuestiones. El objetivo del primer programa es promover una mayor comprensión de las contribuciones de ambos géneros a la labor de la Organización y lograr que éstas sean las máximas posibles. Los hombres y las mujeres examinan sus experiencias, presunciones y percepciones sobre sí mismos y el sexo opuesto con miras a comprender mejor cómo se puede trabajar juntos con mayor eficacia y armonía en el lugar de trabajo. En este contexto, en 2001 la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi organizó un programa sobre fomento de la capacidad para mujeres del cuadro orgánico.

39. Desde julio de 2001, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha organizado en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico programas para mejorar las competencias en la esfera de la incorporación de las cuestiones de género. En el informe del Secretario General sobre el seguimiento y progresos realizados en la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (A/56/319) se facilita más información sobre capacitación para la incorporación de las cuestiones de género.

40. Además, los cursos prácticos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre promoción de las perspectivas de carrera y su programa experimental de orientación, que comenzó en el otoño de 2001, respaldan también un entorno de trabajo que favorece la inclusión y tiene en cuenta las cuestiones de género.

41. El Servicio de Capacitación y Evaluación del Departamento de Operaciones y Mantenimiento de la Paz ha preparado un programa de capacitación en las misiones sobre “Cuestiones de género y mantenimiento de la paz”. Este programa es una adaptación del curso de capacitación “Gender and Peace Support Operations” (Cuestiones de género y operaciones de apoyo a

la paz) elaborado por el Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio Internacional del Canadá y el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, y tiene por objeto informar a los contingentes de mantenimiento de la paz de sus funciones y responsabilidades en situaciones de conflicto y concienciarles de las consecuencias de sus acciones para las cuestiones de género.

42. En 2001 se puso a prueba un programa unificado de capacitación en la Administración de Transición de las Naciones Unidas para Timor Oriental (UNTAET) y en la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea (MINUEE). También se llevó a cabo un programa de capacitación en la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y en la Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona (UNAMSIL). En la actualidad se prepara la publicación “Cuestiones de género y mantenimiento de la paz” a fin de que contribuya a la capacitación de los Estados Miembros sobre estas cuestiones. Prestando especial atención a las situaciones de conflicto y posteriores al conflicto, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones ha elaborado una iniciativa denominada “Formación del personal civil destinado a operaciones de mantenimiento de la paz en las necesidades especiales de las mujeres y los niños en situaciones de conflicto”. Esta iniciativa se llevó a cabo en la Misión de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina (UNMIBH) en diciembre de 2001, y en la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea en junio de 2002.

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

43. Un objetivo principal de las propuestas de reforma de la gestión de los recursos humanos hechas por el Secretario General es promover la movilidad del personal entre funciones, departamentos y lugares de destino. De ahí que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos haya realizado una encuesta a nivel mundial entre los funcionarios de contratación internacional para recabar información sobre las condiciones de trabajo y de vida que les causan mayor preocupación y que quizás afecten a la movilidad del personal. De esa encuesta se deduce que las restricciones al empleo del cónyuge suponen una importante limitación, especialmente para las parejas cuyos miembros trabajan fuera del hogar. Además, en el informe de la Dependencia

Común de Inspección (DCI) sobre jóvenes profesionales en determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: contratación, gestión y retención (A/55/798) se determinó que el empleo del cónyuge es quizá la cuestión más importante relacionada con el apoyo a las familias y que tiene repercusiones directas en la capacidad de las organizaciones para atraer y retener al personal.

44. En el último informe del Secretario General titulado "Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio" (A/57/387) se propusieron medidas para reducir las trabas que dificultan la movilidad del personal. Entre estas medidas se incluye un examen de las disposiciones vigentes entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para lograr que a los cónyuges de los funcionarios de las Naciones Unidas se les considere favorablemente cuando se presenten a oportunidades de empleo dentro y fuera del sistema en lugares de destino sobre el terreno. En este contexto, el Secretario General tiene intención de consultar a los gobiernos acerca de las posibilidades de renegociar acuerdos con los países anfitriones.

45. En el mismo informe se señala que se establecerán medidas relativas a modalidades de trabajo flexibles y empleo de dedicación parcial para ayudar a los funcionarios a hallar un equilibrio entre su vida profesional y su vida personal y ayudar a atraer y retener a personal de calidad, particularmente a mujeres. En el Departamento de Asuntos de Desarme se ejecuta un proyecto experimental.

46. En el informe también se presta atención a la licencia de paternidad. La CAPI convino en principio en que esta licencia podía incorporarse al régimen común siempre que se realizara de manera uniforme y tuviera una duración razonable, teniendo en cuenta las necesidades de las organizaciones y de las familias. Una vez incorporada, dicha política uniforme reemplazaría a cualesquiera derechos de licencia de paternidad existentes en las organizaciones. Las propuestas específicas que elabore la secretaría de la CAPI serán examinadas en el período de sesiones de la Comisión del año siguiente.

## **E. Políticas y procedimientos sobre el acoso, incluido el acoso sexual**

47. En junio de 2001, la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer formó un grupo de trabajo interinstitucional (entre cuyos integrantes figuran representantes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Junta Mixta de Apelación y el Comité Mixto de Disciplina, el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF) a fin de examinar y proponer las mejoras necesarias en las políticas de las Naciones Unidas encaminadas a impedir y encarar las denuncias de acoso sexual. Sobre la base de la labor conjunta entre el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la Oficina de la Asesora Especial, en 2002 se elaborarán directrices de fácil comprensión para el personal civil sobre los aspectos más importantes en relación con el acoso sexual y el proceso de tramitación de las denuncias de acoso sexual (véase el párrafo 48).

48. El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, en estrecha colaboración con la Oficina de la Asesora Especial y en más amplia cooperación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos y otras oficinas, ha preparado unas directrices sobre acoso sexual para las misiones de las Naciones Unidas de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno. El objetivo de las directivas del Departamento es informar a todos los miembros de contingentes nacionales militares, los observadores militares y a los funcionarios de policía civiles de las normas de conducta que se espera de los miembros de la comunidad de las Naciones Unidas y la necesidad de fomentar un entorno de trabajo positivo y que favorezca la inclusión, así como del proceso aplicable para la tramitación de una denuncia de acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta iniciativa del Departamento servirá también para ayudar al grupo de trabajo interinstitucional, mencionado anteriormente, a aclarar, armonizar y agilizar el proceso de tramitación de denuncias de acoso sexual en el cuadro de personal civil de las Naciones Unidas.

## V. Conclusiones

49. Desde el último período sobre el que se informó (A/56/472) se han logrado mejoras en la situación de las mujeres en la Secretaría. En el cuadro restringido de personal en puestos sujetos a distribución geográfica, las mujeres representan más del 41%, lo que supone un incremento del 0,8% con respecto al año anterior. Sin embargo, en el cuadro más numeroso de personal con nombramientos de un año o más, las mujeres representan el 35% de todo el personal (2.005 mujeres, de un total de 5.733 funcionarios), lo que constituye un aumento del 0,4% con respecto al 34,6% del año anterior.

50. En la categoría D-2 ha habido un aumento alentador, del 4,4% al 22,3% (25 mujeres, de un total de 112 funcionarios). En todas las demás categorías superiores y medias del cuadro orgánico, o se ha progresado poco o nada. En la categoría de Secretario General Adjunto, el porcentaje de mujeres disminuyó en un 1,3% (4 mujeres, de un total de 38, es decir, el 10,5%), mientras que en la categoría de Subsecretario General se produjo un aumento marginal del 0,6% (5 mujeres, de un total de 40, es decir, el 12,5%). Sin embargo, los porcentajes en estas categorías siguen siendo inferiores a los registrados en 1998. En la categoría D-1, el porcentaje de mujeres disminuyó en un 1,2% (93 mujeres, de un total de 321, es decir, el 28,9%).

51. Los porcentajes de mujeres en las categorías P-4 y P-5 siguen siendo los mismos. En las categorías inferiores P-3, P-2 y P-1 se registraron aumentos marginales del 1,1%, 0,8% y 2,5%, respectivamente, lo que da unos porcentajes totales en esas categorías del 38%, el 48,8% y el 63,1%, respectivamente<sup>20</sup>.

52. Los nombramientos de mujeres para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores disminuyeron en un 7,5%. De todos los nombramientos, las mujeres representaron el 33,2% el presente año, frente al 40,7% del año pasado. En las categorías P-3 y P-4, se produjeron descensos considerables del 10,7% y el 9,4%, respectivamente. En las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, los nombramientos de mujeres representaron el 9%, es decir, una mujer, de un total de 11 nombramientos y el 10%, es decir, una mujer, de un total de 10 nombramientos, respectivamente.

53. Las mujeres representaron el 44,1% de todos los ascensos, lo que supuso un descenso del 3% con respecto al año pasado. Además, en las categorías P-3 y

P-4 se registraron descensos considerables del 7,1% y el 11,5%, respectivamente. Sólo en la categoría P-2 se logró el objetivo del 50% en lo que respecta a la concepción de ascensos entre los géneros.

54. Los hombres siguieron siendo mayoría entre el personal civil que presta servicios en operaciones de paz sobre el terreno. En la categoría D-1 y categorías superiores, la situación sigue siendo insatisfactoria, dado que sólo el 4,2% de todo el personal en esas categorías son mujeres. Además, en 24 de las 28 operaciones de paz, no hay mujeres en esas categorías, pese a que han demostrado que realizan todas las funciones civiles con la misma eficacia. Es necesario emprender una labor especial y redoblar los esfuerzos para lograr aumentar de manera significativa la proporción de mujeres del cuadro orgánico que presta servicios en operaciones de paz en todas las categorías, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores.

55. A pesar de las resoluciones de la Asamblea General, el avance hacia la igualdad entre los géneros en el cuadro orgánico y categorías superiores ha sido menos satisfactorio que lo que cabía esperar. Aunque sería necesario un mayor análisis para establecer las causas con exactitud, el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (A/56/956) ofrece algunos datos confirmados. En el informe se afirma que si bien se han hecho avances en el logro de la paridad entre hombres y mujeres, “el proceso ha sido muy lento; los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de que los contraten y asciendan, especialmente en las categorías P-4 a D-2 y de que se renueve su nombramiento para esos puestos”. Además, en ese informe se señala que “se ha incrementado el porcentaje de mujeres que abandonan la Organización, porcentaje éste que pasó del 42% en 1998 al 48% en 2001. La tasa de contratación de mujeres ni siquiera llega a igualar a la tasa de abandono de la Organización, lo que indica que es poco probable que las Naciones Unidas logren el objetivo de la paridad entre los géneros si no se concentran en contratar a mujeres y en retener a las actualmente empleadas”. En el informe se concluye después que “es necesario prestar más atención a la contratación y el ascenso de mujeres en las categorías superiores y que hay que contrarrestar la creciente tasa de abandono de la Organización por parte de las mujeres”.

56. Además de lo indicado anteriormente, hay otras causas parciales y probables, entre las que podrían incluirse las siguientes: mecanismos deficientes de rendición de cuentas; problemas de actitud; compromisos

puramente retóricos con respecto a las cuestiones de género en todos los niveles; empleo insuficiente de los cónyuges, y políticas sobre el trabajo y la vida y su aplicación; atención insuficiente a la promoción de las perspectivas de carrera; deficiencias y retrasos del sistema interno de administración de justicia; tecnicismos del sistema de contratación, colocación y ascensos; cuestiones de eliminación natural de puestos, especialmente en la categoría media del cuadro orgánico; y diversas calidades y niveles de representación de los centros de coordinación de departamentos. Cada una de estas esferas tiene que ser analizada con mayor detalle.

57. La consecución de un mayor aumento de la representación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas dependerá de varios factores, y dos de los más importantes son la efectividad de la aplicación de los planes de acción para la gestión de los recursos humanos para 2001-2002 en el nuevo sistema de contratación, colocación y ascensos y la probabilidad de utilizar mecanismos de resolución de reclamaciones más eficaces y con mayor prontitud. Antes de este nuevo sistema, el sistema de medidas especiales para el adelanto de la mujer en la Secretaría había sido el método principal para lograr el objetivo de equilibrio del 50% entre los géneros en todas las categorías. Dado que las medidas especiales ya no constituyen una herramienta de medición explícita del nuevo sistema y que las responsabilidades y la rendición de cuentas han pasado a ser asumidas por los jefes de departamento con arreglo a los planes de acción para la gestión de los recursos humanos, todas las partes participantes prestarán mayor atención a la vigilancia y evaluación del enfoque del nuevo sistema relacionado con el equilibrio entre los géneros.

58. En este contexto, el informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna sobre discriminación señala que la mejora que se obtenga dependerá en gran medida de la responsabilidad que se exija a los administradores por las decisiones que adopten en relación con la contratación, la colocación, la movilidad y los ascensos. Para garantizar su éxito es esencial que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos realice una supervisión permanente y estrecha del nuevo sistema y la evolución futura de los instrumentos de apoyo y los programas de capacitación. Además, en ese informe se recomienda que “hay que seguir promoviendo el objetivo concreto de lograr la paridad entre los sexos, especialmente en los niveles superiores, y determinar la causa o las causas que subyacen a la tendencia cada

vez mayor al abandono de la Organización por parte de las mujeres”. También se indica que las gestiones realizadas para lograr una pronta solución de las controversias redundaban en beneficio del estado de ánimo del personal, cuestiones éstas de gran importancia para las mujeres, como se señala en el informe del Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas sobre el estado de ánimo. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial tienen ahora que supervisar, evaluar y llevar a la práctica los progresos alcanzados en estos frentes, y los resultados de los distintos departamentos se reflejarán en los informes futuros del Secretario General a la Asamblea General y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

59. Ha habido varios casos de planificación y proyectos innovadores encaminados a lograr los objetivos de igualdad entre los géneros. Con el establecimiento del nuevo sistema y las nuevas herramientas de gestión, como los planes de acción para la gestión de los recursos humanos, las distintas responsabilidades de los administradores y el nombramiento de la figura del Ombudsman, se espera que la Secretaría obtenga mejores resultados. Sin embargo, sigue habiendo algunos asuntos preocupantes, entre ellos: las repercusiones del nuevo sistema en la representación de la mujer; la nueva configuración de las funciones asignadas a los centros de coordinación de los departamentos; el empleo de los cónyuges; las causas de las crecientes tasas de separación de la Organización por parte de la mujer; y la promoción de las perspectivas de carrera del personal del cuadro orgánico y, más especialmente, del cuadro de servicios generales.

#### Notas

<sup>1</sup> Andorra, Antigua y Barbuda, Bahrein, Brunei Darussalam, Emiratos Árabes Unidos, Guinea-Bissau, Islas Marshall, Kiribati, Mónaco, Nauru, Palau, República de Moldova, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Turkmenistán, y Uzbekistán.

<sup>2</sup> Afganistán, Angola, Bangladesh, Belarús, Benin, Bhután, Cabo Verde, Chad, Chipre, Comoras, Congo, Gabón, Georgia, Granada, Honduras, Islandia, Islas Salomón, Jamahiriya Árabe Libia, Malawi, Maldivas, Malta, Mauricio, Mauritania, Micronesia (Estados Federados de), Mozambique, Nepal, Papua Nueva Guinea, Qatar, República Centroafricana, República Democrática Popular Lao, República Popular Democrática de Corea, Rwanda, Seychelles, Tayikistán, Togo, Tuvalu, y Vanuatu.

- <sup>3</sup> SIIG (cuadro 8).
- <sup>4</sup> S:\GLOBAL\CRYSTALL REPORTS\Gender breakdown by missions and great rpt.
- <sup>5</sup> SIIG (cuadro 15 D).
- <sup>6</sup> SIIG (cuadro 15 C).
- <sup>7</sup> Una mujer ha sido nombrada Subsecretaria General (Ombudsman) al 14 de julio de 2002, y otra ha sido nombrada Secretaria General Adjunta (ONU-Hábitat) al 1° de septiembre de 2002.
- <sup>8</sup> Con la excepción de la categoría P-1 en que se hizo un nombramiento.
- <sup>9</sup> Se produce una renovación del nombramiento cuando un funcionario que se ha separado oficialmente de la Organización es traído nuevamente a ella; no se incluye aquí la prórroga periódica del nombramiento.
- <sup>10</sup> SIIG (cuadro 18B.RSL).
- <sup>11</sup> Estadísticas basadas en el documento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Sistema Integrado de Información de Gestión titulado "List of staff promoted and transferred in year July 2001 to June 2002" (Lista de funcionarios ascendidos y trasladados en el ejercicio económico julio de 2001 a junio de 2002), de 5 de septiembre de 2002.
- <sup>12</sup> SIIG (cuadro 15 E).
- <sup>13</sup> Documento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Sistema Integrado de Información de Gestión titulado "List of staff who were promoted from general service to professional category in 2002" (Lista de funcionarios ascendidos desde el cuadro de servicios generales al cuadro orgánico en 2002), de 7 de septiembre de 2002.
- <sup>14</sup> Estadísticas basadas en el documento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos/Sistema Integrado de Información de Gestión "List of staff promoted and transferred in year July 2001 to June 2002" (Lista de funcionarios ascendidos y trasladados en el ejercicio económico julio de 2001 a junio de 2002) de 5 de septiembre de 2002, y en las circulares informativas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre listas de ascensos y colocaciones de funcionarios en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos (julio de 2001 a junio de 2002).
- <sup>15</sup> Fuente: Informe del Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas sobre el fortalecimiento y revitalización de la Organización. Junio de 2002.
- <sup>16</sup> Carta del Secretario General dirigida al personal el 23 de septiembre de 2002.
- <sup>17</sup> Los últimos datos disponibles de la secretaría del Comité Administrativo de Coordinación (CAC).
- <sup>18</sup> Las cifras corresponden sólo a organizaciones con menos de 20 funcionarios en el cuadro orgánico.
- <sup>19</sup> Los datos para el período comprendido entre enero y junio de 2002, están siendo actualmente objeto de examen y podrá disponerse de ellos en septiembre de 2002.
- <sup>20</sup> Las cifras correspondientes a la categoría P-1 son insignificantes ya que el número total de puestos al 30 de junio de 2002 fue de 19, sobre un total de 5.731 funcionarios.

## Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CINU	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
CNUAH	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
DAAGSC	Departamento de Asuntos de la Asamblea General y Servicios de Conferencias
DAD	Departamento de Asuntos de Desarme
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DG	Departamento de Gestión
DG/OGRH	Departamento de Gestión/Oficina de Gestión de Recursos Humanos
DG/OPPP	Departamento de Gestión/Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
DG/OSCA	Departamento de Gestión/Oficina de Servicios Centrales de Apoyo
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/DALAT	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno
FNUCI	Fondo de las Naciones Unidas para la Colaboración Internacional
INTERINST	Órganos interinstitucionales Dependencia Común de Inspección Secretaría del CAC Centro Internacional de Cálculo Electrónicos Comité de Coordinación de los Sistemas de Información
OACDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos



---

OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OCENU	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Oriente Medio
OFDPD	Oficina de Fiscalización de Drogas y de Prevención del Delito
OHRLDC	Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Países Insulares en Desarrollo
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
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
OPI	Oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Iraq
ORENCA	Oficina del Representante Especial del Secretario General para los Niños y el Conflicto Armado
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
OSG	Oficina del Secretario General
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
REGCOM	Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales
UNMOVIC	Comisión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
UNU	Universidad de las Naciones Unidas

Cuadro 1  
**Distribución por géneros de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas con nombramientos de un año o más, por departamentos u oficinas y categorías, al 30 de junio de 2002**

Departamento/Oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcentaje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		Total general
REGCOM					1	1													1	2	3	66,7
FNUCI					1	1					1	4							3	5	8	62,5
OENCA	1						1				1	2							3	4	7	57,1
DG/OGRH			1		1	2					15	10							31	39	70	55,7
DG					1	4	2	4	6	4	6	4	2	4	1	2			17	20	37	54,1
DG/OPPP			1		3	2	3	2	6	15	22	15	16	5	10				51	56	107	52,3
DIP					4	1	7	9	23	10	31	32	33	39	18	28			117	119	236	50,4
OSG			1		5	3	3	6	6	1	6	7	5	10	1	1			28	27	55	49,1
OAJ			1		2	1	4	3	13	5	8	9	9	12	6	11			44	41	85	48,2
DAES			1		7	3	15	12	32	24	35	41	26	24	15	16			132	121	253	47,8
OACDH			1		1	1	1	2	8	7	19	6	13	19	7	9			50	44	94	46,8
INTERINST					2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1			7	6	13	46,2
CINU			1		1	1	4		3	3	9	9	46	28	7	19	1		72	59	131	45,0
OPI	1				1	1	1	1	2	1	3	4	2	3	1	1			11	9	20	45,0
OCAH	1				5	1	5	7	9	7	12	4	9	14	2	5			43	31	74	41,9
DAAGSC	1		1		2	1	5	7	59	40	135	80	103	86	7	10			313	224	537	41,7
ONUV					1	1	2	2	10	7	31	14	17	14	2	3			62	41	103	39,8
OFDPD	1				2	1	11	1	23	4	25	14	13	17	1	11			76	48	124	38,7
CEPAL	1				1	1	5	6	15	6	31	16	20	15	18	14			91	57	148	38,5
DAP	3		5		6	2	8	6	13	12	19	7	13	10	5	8			73	45	118	38,1
CESPAO					1	1	5	1	14	3	20	8	8	11	5	7			52	32	84	38,1
OSSI	1				1	1	3	1	8	3	22	13	12	7	3	5			49	30	79	38,0
ONUG	1				1	2	7	3	30	25	85	39	79	42	10	9			213	120	333	36,0
UNUN							2	2	5	1	20	9	18	14	11	7			56	31	87	35,6
DAD	1				2	2	1	1	4	4	5	2	2	1	3	1			18	9	27	33,3
CNUAH							4	1	12	3	17	8	17	9	11	8			61	30	91	33,0
UNCTAD	1		1		2	10	3	32	7	33	13	34	28	13	9				126	60	186	32,3
PNUMA	1		2		8	1	27	8	41	9	62	29	53	34	10	14		1	204	96	300	32,0
CESPAP	1						9	1	18	9	39	11	33	11	9	17			109	50	159	31,4
CEPA	1						12	2	26	4	30	19	32	17	10	7			111	50	161	31,1
DOMP	2		2		3	3	7	4	16	7	88	22	71	43	7	10			196	86	282	30,5
CEPE			1		1	1	4	3	16	5	24	4	18	10	8	5			71	28	99	28,3
DG/OSCA					2	2	7	2	16	3	27	10	25	9	13	6			91	30	121	24,8
DOMP/DALAT	9		17		23	1	43	2	113	15	334	84	392	137	156	94			1 092	345	1 437	24,0
UNMOVIC	1						4	3	14	1	13	2	9	3	1				42	9	51	17,6
OHRLLDC	1						1	3	8										11	1	12	8,3
																			1	0	1	0,0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>87</b>	<b>25</b>	<b>228</b>	<b>93</b>	<b>605</b>	<b>253</b>	<b>1 228</b>	<b>563</b>	<b>1 135</b>	<b>698</b>	<b>369</b>	<b>352</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>3 728</b>	<b>2 005</b>	<b>5 733</b>	<b>35,0</b>

Fuente: SIIG.

Cuadro 2  
**Distribución por géneros de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría de las Naciones Unidas, por departamentos u oficinas y categorías, con nombramientos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2002**

Departamento/Oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Porcentaje de mujeres		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
INTERINST					1																3	66,7	
REGCOM									1													2	66,7
UNMOVIC									1													2	66,7
DG/OGRH					1		2		5	12	14	9	4	8	3	5						38	56,7
DOMP	1		2		2	4	2	4	7	7	15	16	10	17	6	10						54	54,5
DG	1		1		4	2	4	2	3	6	2	4	2	3	1	1						16	53,3
DG/OPPP					3	1	3	1	6	6	13	19	12	14	5	8						48	52,7
OSG	1	1		1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	5	1	1						18	51,4
DIP	1		4	1	4	1	7	9	23	10	31	32	32	38	18	26						116	50,0
FNUCI					1				1	1												2	50,0
OPI	1								1	1												2	50,0
DAES	1		1	1	7	3	15	12	32	24	35	40	25	24	15	16						131	47,8
DAAGSC	1		1	1	2	1	5	7	8	4	10	5	3	8	1	3						31	47,5
OACDH		1			1	1	2	1	7	7	17	6	12	16	6	6						45	45,8
OAJ	1		1	1	2	1	4	3	12	5	7	7	9	8	6	11						42	45,5
ONUN					1		1	1	3	1	1	2	3	2	2	3						10	44,4
OCAH	1				3	1	5	5	7	7	8	2	5	10	2	4						31	43,6
DAP	1		3		4	2	8	6	11	10	15	7	9	9	3	7						54	43,2
CNUAH				1			1	1	5	1	7	5	7	3	1	4						21	41,7
PNUMA	1				2		2	2	2	2	2	2	1	1	1	1						10	41,2
ONUG	1				1	1	6	3	7	3	12	8	17	13	8	8						52	40,9
OSSI	1				1	1	2	1	6	3	16	10	10	5	3	5						38	39,7
CESPAO		1			1	1	5	1	14	3	19	6	6	10	5	7						49	37,2
OFDPD	1				2		3	1	14	1	14	10	10	9	1	6						45	36,6
CEPAL	1				1		5	6	15	6	31	12	19	13	17	13						89	36,0
DAD	1				2		1	1	4	4	5	2	2	2	1	2						17	34,6
CESPAP	1				1	1	9	1	16	9	34	10	25	11	8	16						93	34,0
ONUV	1						2	2	8	7	7	2	3	5	2	1						22	33,3
UNCTAD	1		1		2	10	3	10	32	7	32	13	33	27	13	8						124	31,9
CEPA	1				1	12	2	2	26	4	28	16	25	16	7	6						99	31,3
DOMP/DALAT							5	5	5	2	9	9	11	2	5	1						35	28,6
CEPE		1			1	4	3	4	16	5	24	4	18	7	8	5						71	26,0
DG/OSCA					2	7	2	7	15	3	25	9	21	9	12	6						83	25,9
OCENU							1	1	3		1											4	20,0
OHRLDC	1						1															1	0,0
CINU																						2	0,0
ORENCA																						0	0,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>135</b>	<b>82</b>	<b>320</b>	<b>154</b>	<b>437</b>	<b>271</b>	<b>337</b>	<b>298</b>	<b>160</b>	<b>189</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 470</b>	<b>1 022</b>	<b>2 492</b>	<b>41,0</b>	

**Cuadro 3**  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más, al 30 de junio de 2001 y al 30 de junio de 2002**

Categoría	30 de junio de 2001			30 de junio de 2002			Diferencia porcentual
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
SGA	30	4	11,8	34	4	10,5	-1,3
SsG	33	4	10,8	35	4	10,2	-0,6
D-2	92	20	17,9	87	25	22,3	+4,4
D-1	225	97	30,1	228	93	28,9	-1,2
<b>Subtotal</b>	<b>380</b>	<b>125</b>	<b>24,7</b>	<b>384</b>	<b>126</b>	<b>24,7</b>	<b>0</b>
P-5	582	244	29,5	604	253	29,5	0
P-4	1 175	538	31,4	1 228	563	31,4	0
P-3	1 072	628	36,9	1 135	698	38,0	+1,1
P-2	380	351	48,0	369	352	48,8	+0,8
P-1	13	20	60,6	7	12	63,1	+2,5
<b>Total</b>	<b>3 602</b>	<b>1 906</b>	<b>34,6</b>	<b>3 727</b>	<b>2 004</b>	<b>35,0</b>	<b>+0,4</b>

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

**Cuadro 4**  
**Comparación de la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 2001 y al 30 de junio de 2002**

Categoría	30 de junio de 2001			30 de junio de 2002			Diferencia porcentual
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	
SGA	19	4	17,4	20	4	16,6	-0,8
SsG	13	4	23,5	13	4	23,5	0
D-2	56	17	23,3	48	20	29,4	+6,1
D-1	132	82	38,3	135	82	37,7	-0,6
<b>Subtotal</b>	<b>220</b>	<b>107</b>	<b>32,7</b>	<b>216</b>	<b>110</b>	<b>33,7</b>	<b>+1,0</b>
P-5	312	149	32,3	319	154	32,5	+0,2
P-4	422	266	38,7	436	271	38,3	-0,4
P-3	347	286	45,2	336	298	47,0	+1,8
P-2	161	175	52,1	160	189	54,1	+2,0
<b>Total</b>	<b>1 462</b>	<b>983</b>	<b>40,2</b>	<b>1 467</b>	<b>1 022</b>	<b>41,0</b>	<b>+0,8</b>

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

**Cuadro 5**  
**Desglose por géneros de los funcionarios de contratación internacional del**  
**cuadro orgánico de las Naciones Unidas que prestan servicios en operaciones de**  
**mantenimiento de la paz (misiones administradas por el Departamento de**  
**Operaciones de Mantenimiento de la Paz y la División de Administración y**  
**Logística de Actividades sobre el Terreno), al 8 de agosto de 2002**  
**(de la categoría P-1 a la categoría SsG)**

<i>Misión</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Porcentaje de hombres</i>	<i>Total</i>	<i>Misión</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>Porcentaje de hombres</i>	<i>Total</i>
<b>PRSG</b>	–	100	3	<b>UNOHCI</b>	21	79	124
<b>FNUOS</b>	–	100	5	<b>MINUEE</b>	22	78	83
<b>UNGCI</b>	–	100	1	<b>UNOA</b>	22	78	23
<b>UNMOGIP</b>	–	100	2	<b>UNAMSIL</b>	24	76	131
<b>UNPOB</b>	–	100	4	<b>UNMIK</b>	24	76	612
<b>ONUVT</b>	–	100	6	<b>EXPNATDRC</b>	25	75	8
<b>UNIKOM</b>	8	92	13	<b>UNOMIG</b>	25	75	28
<b>UNFICYP</b>	15	85	13	<b>MONUC</b>	26	74	207
<b>UNOB</b>	15	85	13	<b>UNMIBH</b>	31	69	133
<b>FPNUL</b>	16	84	19	<b>BLNU</b>	33	67	6
<b>MINURSO</b>	18	82	34	<b>UNPOS</b>	33	67	3
<b>UNMISSET</b>	18	82	164	<b>BONUCA</b>	34	66	9
<b>UNAMA</b>	20	80	5	<b>MINUGUA</b>	35	65	48
<b>OCENU</b>	20	80	15	<b>UNTOP</b>	50	50	4
	Porcentaje de mujeres			Número de misiones			
	0			6			
	1-10			1			
	11-20			7			
	21-30			8			
	31-50			6			

*Fuente:* S:\GLOBAL\CRYSTALL REPORTS\Gender breakdown by missions and grade.rpt.

**Nombres de misiones:**

Oficina del Representante Personal del Secretario General para el Líbano (PRSG)  
 Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (FNUOS)  
 Contingente de Guardias de las Naciones Unidas en el Iraq (UNGCI)  
 Grupo de Observadores de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán (UNMOGIP)  
 Oficina Política de las Naciones Unidas en Bougainville (UNPOB)  
 Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (ONUVT)  
 Misión de Observación de las Naciones Unidas para el Iraq y Kuwait (UNIKOM)  
 Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre (UNFICYP)  
 Oficina de las Naciones Unidas en Burundi (UNOB)  
 Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL)  
 Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO)  
 Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Timor Oriental (UNMISSET)  
 Misión de las Naciones Unidas de Asistencia para el Afganistán (UNAMA)  
 Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Oriente Medio (OCENU)

Oficina de las Naciones Unidas del Coordinador de la Ayuda Humanitaria para el Iraq  
(UNOHCI)  
Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea (MINUEE)  
Oficina de las Naciones Unidas en Angola (UNOA)  
Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona (UNAMSIL)  
Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo (UNMIK)  
Grupo de expertos encargados de examinar la cuestión de los recursos naturales de la República  
Democrática del Congo (EXPNATDRC)  
Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia (UNOMIG)  
Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC)  
Misión de las Naciones Unidas en Bosnia y Herzegovina (UNMIBH)  
Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (BLNU)  
Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia (UNPOS)  
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en la República  
Centroafricana (BONUCA)  
Misión de las Naciones Unidas de verificación de derechos humanos en Guatemala  
(MINUGUA)  
Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en Tayikistán (UNTOP)

Cuadro 6  
**Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 2000**

Organización	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		Categorías sin clasificar <sup>a</sup>		Total		Total general en 2000	Porcentaje de mujeres a diciembre de 2000	Porcentaje de mujeres a diciembre de 1999	Diferencia porcentual
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M						
FNUAP	1	2	16	34	9	16	21	35	58	36	24	10	9	6	1	2	139	141	280	50,4	50,4	0
UNITAR	0	0	1	1	0	2	3	1	1	1	0	1	1	0	0	0	6	6	12	50,0	45,5	+4,5
CAPÍ	0	0	0	2	2	1	3	2	1	0	0	1	1	0	0	0	7	6	13	46,2	35,7	+10,5
UNICEF	0	0	28	44	54	59	104	76	86	55	42	18	15	6	2	2	331	260	591	44,0	45,1	-1,1
PMA	2	3	7	21	34	31	45	27	32	11	11	6	4	3	2	1	137	103	240	42,9	42,9	0
UNESCO	6	17	64	111	99	129	125	76	165	59	75	20	27	11	8	2	569	425	994	42,8	41,6	+1,2
PNUD	5	6	104	154	74	37	121	112	163	77	134	32	49	12	7	3	657	433	1 090	39,7	39,7	0
ACNUR	3	2	46	68	238	197	227	100	79	22	35	16	12	2	1	1	641	408	1 049	38,9	39,0	-0,1
ONUSIDA <sup>b</sup>	0	0	0	3	2	1	9	6	24	9	3	2	1	2	1	0	40	23	63	36,5	40,9	-4,4
Naciones Unidas	5	19	206	178	751	488	927	471	483	242	181	86	73	20	42	8	2 668	1 512	4 180	36,2	35,8	+0,6
OMI	0	0	8	12	11	10	16	11	27	5	8	1	5	2	1	0	76	41	117	35,0	34,7	+0,3
FIDA	0	0	12	16	2	5	20	20	53	10	8	2	5	1	5	0	105	54	159	34,0	35,5	-1,5
OIT	1	1	11	18	67	75	126	76	193	56	58	10	17	4	11	3	484	242	726	33,3	32,3	+1,0
OMS	0	6	39	46	88	77	195	111	317	106	99	36	35	4	8	2	781	388	1 169	33,2	32,4	+0,8
CIPPT	0	0	2	4	10	11	18	8	19	3	1	0	3	0	0	0	53	26	79	32,9	28,2	+4,7
OMPI	0	0	10	11	16	26	57	30	63	10	29	5	12	1	7	0	194	83	277	30,0	31,4	-1,4
CCI	0	0	3	5	11	7	18	6	13	3	4	0	1	0	1	0	51	21	72	29,2	30,3	-1,1
CIJ	0	0	2	5	4	1	8	1	4	0	0	0	1	0	0	0	19	7	26	26,9	10,0	+16,9
UIT	7	4	17	16	39	31	78	11	49	7	10	1	5	0	5	0	210	70	280	25,0	22,7	+2,3
UNUJ	0	0	1	2	4	2	2	1	2	0	2	0	3	0	1	0	15	5	20	25,0	22,2	+2,8
FAO	0	1	55	59	142	90	286	75	260	34	119	14	38	5	13	3	913	281	1 194	23,5	21,4	+2,1
UNOPS	1	2	17	15	13	12	49	16	82	13	32	3	4	0	1	0	199	61	260	23,5	23,5	0
OOPS <sup>c</sup>	0	0	4	1	4	5	20	2	10	2	3	2	3	0	1	1	45	13	58	22,4	16,1	+6,3
OACI	2	1	12	14	38	22	128	28	44	5	17	0	5	0	2	0	248	70	318	22,0	22,2	-0,2
OMM	0	0	1	2	5	9	34	9	30	5	12	0	9	1	3	0	94	26	120	21,7	17,6	+4,1
ONUJI	4	3	13	9	30	18	70	13	64	11	33	2	7	0	2	0	223	56	279	20,1	20,2	-0,1
UPU	1	0	0	0	26	8	15	5	6	2	8	0	3	0	2	0	61	15	76	19,7	18,8	+0,9
OIEA	6	5	28	18	187	57	238	44	203	17	22	4	9	1	7	0	700	146	846	17,3	18,1	-0,8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>71</b>	<b>707</b>	<b>869</b>	<b>1 960</b>	<b>1 427</b>	<b>2 963</b>	<b>1 373</b>	<b>2 531</b>	<b>801</b>	<b>970</b>	<b>272</b>	<b>357</b>	<b>81</b>	<b>134</b>	<b>28</b>	<b>9 666</b>	<b>4 922</b>	<b>14 588</b>	<b>33,7</b>	<b>33,5</b>	<b>+0,2</b>

Fuente: Estadísticas sobre el personal (CEB/2002/HLCM/3, de 21 de marzo de 2002).

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

<sup>b</sup> Los datos del último año muestran un total de 127 funcionarios (75 hombres y 52 mujeres). Los datos del presente año arrojan una disminución de personal de 64 funcionarios.

<sup>c</sup> Los datos del último año muestran un total de 161 funcionarios (135 hombres y 26 mujeres). La plantilla total del presente año es de 53, lo que indica una disminución de 103 funcionarios con respecto al año pasado.