



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
23 de enero de 2003  
Español  
Original: inglés

---

### Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

47º período de sesiones

3 a 14 de marzo de 2003

Tema 3 a) del programa provisional\*

**Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer  
y del período extraordinario de sesiones de la Asamblea General  
titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros,  
desarrollo y paz para el siglo XXI: examen de la incorporación  
de una perspectiva de género en las organizaciones del sistema  
de las Naciones Unidas”**

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

#### Informe del Secretario General\*\*

#### *Resumen*

Este informe se presenta en respuesta a la resolución 57/180 de la Asamblea General, de 18 diciembre de 2002, en la que la Asamblea exhortó al Secretario General a redoblar sus esfuerzos por avanzar considerablemente hacia el logro del objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas. En él se actualiza la información facilitada en el informe sobre el mejoramiento de la situación de la mujer presentado por el Secretario General a la Asamblea General (A/57/447) y se hace referencia especial a las dificultades y oportunidades para alcanzar la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas, en el contexto del fortalecimiento de la Organización. Según se desprende del informe, en la Secretaría se han hecho algunos progresos para alcanzar la paridad entre los géneros ya que este año el número de mujeres con nombramientos

\* E/CN.6/2003/1.

\*\* El documento fue presentado con retraso a los servicios de conferencias sin la explicación necesaria en virtud del párrafo 8 de la resolución 53/208 B de la Asamblea General, según el cual, si se produce un retraso, hay que explicar los motivos en una nota de pie de página.



de un año o más aumentó en un 0,4% hasta constituir el 35% del personal y el número de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica aumentó en un 0,8% hasta constituir el 41% del personal, pero esos aumentos son inferiores a los registrados en los últimos años. En el sistema de las Naciones Unidas, el número de mujeres que ocupan puestos del cuadro orgánico y categorías superiores sólo aumentó en un 0,4%. En el informe también se proponen medidas para acelerar el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría y en el sistema de las Naciones Unidas y alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros.

## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	1-2	4
II. Últimas estadísticas disponibles .....	3-19	4
A. Número de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en el año 2002 en comparación con el año 2001 .....	4-9	4
B. Número de mujeres en puestos directivos .....	10-12	5
C. Número de mujeres en el cuadro de servicios generales y categorías conexas .....	13-14	5
D. Número de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz .....	15-19	6
III. Avances en la aplicación del objetivo de la paridad entre los géneros .....	20-37	7
A. Secretaría de las Naciones Unidas .....	20-30	7
B. Progresos logrados en el sistema de las Naciones Unidas .....	31-37	9
IV. Conclusiones y medidas complementarias .....	38-49	11
A. Nuevos análisis de las causas probables del lento adelanto de la mujer ...	41	12
B. Políticas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo .....	42	12
C. Políticas contra el acoso, incluido el acoso sexual .....	43	12
D. Control de los mecanismos utilizados para cumplir el objetivo general y las metas progresivas que se fijaron en los planes de acción de recursos humanos .....	44	12
E. Nombramiento de más mujeres en puestos de categoría superior en la Secretaría .....	45	13
F. Papel que deben desempeñar los Estados Miembros y las organizaciones no gubernamentales para buscar candidatas .....	46	13
G. Redes para buscar candidatas .....	47	13
H. Mayores oportunidades para el personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas .....	48-49	13

## I. Introducción

1. En el quincuagésimo séptimo período de sesiones, en su resolución 57/180, de 18 de diciembre de 2002, relativa al mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, la Asamblea General reafirmó, entre otras cosas, el objetivo urgente de que las mujeres ocuparan el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y directivas, y lamentó que este objetivo no se hubiera alcanzado para fines del año 2000. La Asamblea exhortó al Secretario General a que redoblara sus esfuerzos por avanzar considerablemente hacia el logro de ese objetivo en el futuro próximo. La Asamblea también pidió al Secretario General que presentara a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer un informe sobre el cumplimiento de la resolución 57/180, con estadísticas actualizadas sobre el número y el porcentaje de mujeres empleadas en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías en el sistema de las Naciones Unidas.

2. En el presente informe se resume la información facilitada en los informes del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/57/447) y sobre la composición de la Secretaría (A/57/414). Cuando ha sido posible, se han proporcionado estadísticas actualizadas sobre los cinco meses adicionales comprendidos entre el 1° de julio de 2002 y el 30 de noviembre de 2002. Por ello conviene leer el informe junto con los dos informes mencionados.

## II. Últimas estadísticas disponibles

3. Las estadísticas que se ofrecen a continuación abarcan el período comprendido entre el 1° de julio de 2001 y el 30 de junio de 2002. Se han extraído del informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/57/447, cuadros 1, 2, 3 y 4).

### A. Número de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores en el año 2002 en comparación con el año 2001

#### 1. Cifras generales

4. Las mujeres constituyen el 35% del grupo más amplio de funcionarios del cuadro orgánico con nombramientos de un año o más (2.005 de 5.733), lo que representa un aumento de un 0,4% en comparación con el año 2001.

5. En el grupo más restringido de funcionarios del cuadro orgánico en puestos sujetos a distribución geográfica, las mujeres constituyen más del 41% del personal (1.022 de 2.492), lo que representa un aumento de un 0,8%.

#### 2. Nombramientos

6. A pesar del objetivo de la paridad entre los géneros para los funcionarios con nombramientos de un año o más, la proporción de mujeres nombradas en el año 2002 sólo fue de un 33,2%, lo que representa una reducción general de un 7,5% en comparación con el año 2001. Esta reducción es especialmente notable en las categorías P-4 (22,7%), P-5 (12,1%), D-1 (19,2%) y D-2 (21,4%). En la categoría P-4 es

más marcada (9,4%) porque el porcentaje de mujeres nombradas pasó de 32,1% en 2001 a 22,7% en 2002. El objetivo de la paridad entre los géneros (50%) sólo se logró en la categoría P-2.

7. Las mujeres constituyeron el 59% de los funcionarios contratados mediante concursos nacionales (36 de 61) y el 55,8% de los funcionarios que aprobaron exámenes de idiomas (19 de 34).

8. Doce mujeres y 10 hombres fueron nombrados para ocupar puestos de categoría P-2/3 tras aprobar exámenes para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

### **3. Ascensos**

9. En el año 2002, las mujeres constituyeron el 44,1% de todos los funcionarios ascendidos en el grupo más amplio. Esto representa una reducción de un 3% en comparación con el año 2001. En las categorías críticas P-3 y P-4, la proporción de mujeres se redujo de un 53,8% a un 46,7% y de un 51,3% a un 39,8% respectivamente. En las demás categorías se registró un ligero aumento en el número de ascensos.

## **B. Número de mujeres en puestos directivos**

10. En la categoría de Secretario General Adjunto, las mujeres constituyeron el 10,5% de los funcionarios (4 de 38), una reducción de un 1,3% en comparación con el año 2001. Las mujeres constituyen el 10,2% de los subsecretarios generales (4 mujeres de 39), lo que también representa una reducción de un 0,6% en comparación con el período abarcado por el último informe.

11. Dos de las cuatro secretarías generales adjuntas mencionadas en el párrafo 10 *supra* son Secretarías Ejecutivas de la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO) y la Comisión Económica para Europa (CEPE), es decir dos de los cinco jefes de las comisiones regionales. Tres de estas cinco comisiones tienen jefas adjuntas (la CESPAO, la Comisión Económica para África (CEPA) y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP)).

12. Las mujeres constituyen el 24,7% de los funcionarios con categoría D-1 y categorías superiores en la Secretaría. Sin embargo, el número de mujeres en la categoría D-2 aumentó significativamente en un 4,4%, con lo cual el porcentaje de mujeres en esta categoría pasó a ser un 22,3%.

## **C. Número de mujeres en el cuadro de servicios generales y categorías conexas**

13. Las mujeres representan el 61,9% de los funcionarios del cuadro de servicios generales (4.277 de 6.694); sin embargo no están suficientemente representadas en el Servicio de Seguridad, en el que sólo constituyen el 9,3% del personal (19 de 205), y en el cuadro de artes y oficios, donde sólo constituyen el 3,5% (6 de 190).

14. De los 546 ascensos concedidos en el cuadro de servicios generales, el 63,6% correspondieron a mujeres. Únicamente 17 funcionarios (14 mujeres y 3 hombres) se trasladaron a otros departamentos y oficinas con motivo de un ascenso.

## **D. Número de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz**

15. La resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, de 31 de octubre de 2002, y la atención prestada por el Comité Especial de Operaciones de Mantenimiento de la Paz a la contratación y asignación de más mujeres dieron un nuevo impulso a las medidas adoptadas por el Secretario General para lograr que las mujeres participen en las operaciones de mantenimiento de la paz en pie de igualdad. A continuación se ofrece información estadística sobre el número de mujeres en operaciones de mantenimiento de la paz. Esta información se ha tomado de la base de datos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DOMP) e incluye a las mujeres nombradas en el cuadro orgánico y categorías superiores con arreglo a las series 100 a 300 con cargo al presupuesto de mantenimiento de la paz al 30 de junio de 2002.

16. Hasta la fecha las mujeres constituyen únicamente el 24% de los funcionarios del cuadro orgánico (345 de 1.437). Las mujeres representan más de un 30% de los funcionarios del cuadro orgánico en menos de la cuarta parte de las 28 misiones de paz. En seis misiones no hay funcionarias del cuadro orgánico.

17. Uno de aproximadamente 50 representantes especiales del Secretario General o enviados especiales para apoyar misiones de paz es una mujer, la Representante Especial del Secretario General en la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia (UNOMIG). Tres misiones de mantenimiento de la paz tienen jefas adjuntas: la UNOMIG, la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y la Misión de las Naciones Unidas de verificación de derechos humanos en Guatemala (MINUGUA).

18. Las mujeres constituyen sólo el 4,2% de los funcionarios con categoría D-1 (4 de 92). No hay mujeres con esa categoría en 24 de las 28 operaciones de paz.

### **Evaluación general**

19. Aunque en el período que se examina se han hecho algunos progresos para conseguir el objetivo de la paridad entre los géneros en la Secretaría, el aumento del 0,4% registrado en el período que abarca el informe es muy inferior a los registrados en los últimos años. Además, en los departamentos la situación de la mujer mejoró poco entre el 1° de julio de 2001 y el 30 de junio de 2002. De 24 departamentos y oficinas que se examinaron sólo cuatro lograron o sobrepasaron el objetivo general de la paridad entre los géneros (la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Gestión, la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General y el Departamento de Información Pública). En otros cuatro departamentos y oficinas las mujeres constituyen menos del 30% de los funcionarios del cuadro orgánico (la CEPE, la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno y la Misión de las Naciones Unidas de Vigilancia, Verificación e Inspección). Es necesario intensificar los esfuerzos en casi todos los sectores, en particular en la contratación y los ascensos.

### **III. Avances en la aplicación del objetivo de la paridad entre los géneros**

#### **A. Secretaría de las Naciones Unidas**

##### **1. Información sobre el período comprendido entre el 1° de julio de 2002 y el día de hoy**

20. Una Secretaria General Adjunta fue nombrada Directora del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y otra fue nombrada Jefa del Departamento de Gestión.

21. En la categoría de Subsecretario General, una mujer fue nombrada Ombudsman (a partir del 14 de julio de 2002).

22. Se ha nombrado una mujer para que ocupe provisionalmente el cargo de Representante Especial Adjunto del Secretario General en la Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea (MINUEE) (a partir del 1° de enero de 2003), y recientemente se ha designado una mujer como Enviada Humanitaria del Secretario General para la crisis de Côte d'Ivoire (a partir del 10 de enero de 2003).

23. En la categoría D-2 se registró un aumento alentador después de julio de 2002. Seis mujeres fueron ascendidas de D-1 a D-2, el mayor número de mujeres ascendidas en esta categoría en la Secretaría durante un período tan corto. Debido al ascenso de dos mujeres con categoría D-2 a puestos con categoría de Subsecretario General, una asignada a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otra a un puesto temporal de una misión de paz, ahora hay cuatro mujeres con categoría D-2. El número de mujeres en esta categoría aumentó pues entre el 25 de julio de 2002 y el 29 de enero de 2003, lo cual es importante porque denota que el Secretario General y el personal directivo siempre procuran ascender a mujeres cuando son las candidatas más idóneas, y también demuestra que hay un grupo de mujeres calificadas que desempeña trabajos muy diversos, incluso en los ámbitos del desarme, el protocolo, el mantenimiento de la paz y la presupuestación.

24. Aunque cuando se terminó de preparar el presente informe no había datos adicionales sobre otras categorías, se proporcionarán datos a la Comisión a medida que se obtengan. Teniendo en mente las reformas propuestas por el Secretario General para racionalizar la documentación se propone dejar de publicar este informe y sustituirlo por el informe que el Secretario General presenta a la Asamblea General en el período de sesiones que precede al de la Comisión, acompañado por información oral actualizada cuando esté disponible.

##### **2. Igualdad entre los géneros en la dotación de personal**

25. El objetivo del Secretario General continúa siendo que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías en el sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, la Organización todavía debe eliminar varios obstáculos que desde hace tiempo impiden mejorar la situación de la mujer en la Secretaría a fin de lograr que las mujeres estén tan representadas como los hombres en la Organización, como se indica en detalle en el informe del Secretario General sobre el fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio (A/57/387 y Corr.1). Entre otras cosas, debe continuar desarrollando una mentalidad de gestión y un entorno administrativo que alienten a los funcionarios a entregarse a su labor. Además, las

mujeres deben seguir aprovechando las oportunidades de ascender mediante la capacitación, la movilidad y el cambio de ocupación cuando proceda.

26. Como se indica en el mismo informe, un paso importante es que a partir del 1º de enero de 2003 se introducirán modalidades de trabajo flexibles y oportunidades de empleo a jornada parcial para que el personal pueda equilibrar su vida laboral y su vida privada, y para atraer y retener al personal idóneo, en particular a mujeres. Entre abril y septiembre de 2002, el Departamento de Asuntos de Desarme ejecutó un programa experimental que dio buenos resultados. El programa ofrecía jornadas de trabajo flexibles, horarios comprimidos (10 días de trabajo repartidos en 9), trabajo periódico programado fuera de la oficina (teletrabajo) e interrupciones programadas para actividades externas. El Secretario General publicó una circular (ST/SGB/2003/4) en el que esbozaban las directrices y los principios generales para introducir modalidades de trabajo flexibles y también material informativo con respuestas a las preguntas más frecuentes.

27. En el informe del Secretario General (A/57/387 y Corr.1) se señaló también que las oportunidades de empleo de los cónyuges de los funcionarios de la Organización eran un factor cada vez más importante para atraer candidatos a puestos de trabajo de la Secretaría y los organismos del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de la movilidad del personal, y también para retener a las funcionarias. Los acuerdos concertados con los países anfitriones, las restricciones sobre los visados y los permisos de trabajo y los acuerdos entre la Secretaría y los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas no siempre facilitan o promueven la contratación de cónyuges. En algunos organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) todavía no se permite contratar a los cónyuges de funcionarios aunque sean candidatos idóneos. En la actualidad, el Equipo de Tareas sobre Calidad de Vida y de Trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos coopera estrechamente con la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y otros departamentos, oficinas y programas de las Naciones Unidas en el examen de la cuestión de la contratación de los cónyuges de funcionarios, a fin de formular políticas adecuadas y estudiar la posibilidad de renegociar los acuerdos concertados con los países anfitriones para que los cónyuges de los funcionarios de las Naciones Unidas puedan obtener permisos de trabajo en esos países. Ya se han negociado acuerdos de este tipo con Alemania, Austria, Chile y el Líbano, entre otros. A fin de mejorar esta situación, el Secretario General pedirá a sus comités ejecutivos, incluido el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que tomen más medidas para aumentar la representación de las mujeres y facilitar la movilidad entre los distintos organismos de las Naciones Unidas.

28. Con respecto al cuadro de servicios generales y categorías conexas, en el informe mencionado, el Secretario General instó a los Estados Miembros a que consideraran la posibilidad de levantar las restricciones impuestas al número de funcionarios del cuadro de servicios generales susceptibles de ascenso al cuadro orgánico. En ese informe, el Secretario General también dijo que en los próximos 12 meses se elaboraría un plan de ejecución que abarcaría un examen amplio de las funciones, obligaciones y competencias del personal del cuadro de servicios generales; distintas mejoras del sistema de orientación y planificación de la carrera del personal del cuadro de servicios generales; y oportunidades e incentivos para la movilidad entre funciones, oficinas y el servicio en misiones sobre el terreno y en misiones de mantenimiento de la paz. Dos cuestiones que también deben examinarse son la categoría



con la que se nombra al personal del cuadro de servicios generales con experiencia y la forma de utilizar los títulos académicos y de idiomas obtenidos por el personal del cuadro de servicios generales durante el servicio para promover sus perspectivas de carrera.

29. Dentro del programa de reforma de la gestión de los recursos humanos que hizo suyo la Asamblea General, el 1° de mayo de 2002 se puso en práctica el nuevo sistema de contratación, colocación y ascensos. Con este sistema, todos los jefes de los departamentos y oficinas tienen la responsabilidad directa de velar por que las mujeres estén tan representadas como los hombres en todas las categorías y de promover las perspectivas de carrera de todos los funcionarios a su cargo, teniendo en cuenta las medidas especiales vigentes para lograr la paridad entre los géneros. El nuevo sistema obliga a los departamentos a cumplir el objetivo de mejorar la paridad entre los géneros con planes de acción; relativos a la gestión de recursos humanos los resultados obtenidos se tendrán en cuenta al evaluar al personal con responsabilidades directivas. Sin embargo, el sistema sólo tendrá éxito si se aplican normas de gestión responsable.

30. Los planes de acción de recursos humanos, que tienen medidas para promover la paridad entre los géneros, podrían ayudar a pedir cuentas al personal directivo. Los jefes de los departamentos y las oficinas deberían intentar elegir a un 50% o más de mujeres para llenar las vacantes del cuadro orgánico y categorías superiores para cada grupo, independientemente de la serie de contratación (100, 200, 300), la duración del contrato y la fuente presupuestaria.

## **B. Progresos logrados en el sistema de las Naciones Unidas**

31. La mayor parte de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han fijado objetivos para aumentar el número de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores. En el cuadro adjunto se facilitan los datos estadísticos más importantes sobre la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categoría superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 2001:

a) Las mujeres representan el 34,1% de todos los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, lo que supone un aumento de un 0,4% desde el 31 de diciembre de 2000;

b) Aunque ninguna organización ha logrado el objetivo de la paridad entre los géneros, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) sigue teniendo el mayor número de funcionarias (49,2%);

c) El porcentaje de mujeres en los organismos del sistema de las Naciones Unidas oscila entre este porcentaje del 49,2% y un 17,6% en el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA);

d) En nueve organismos, las mujeres constituyen el 40% de todos los funcionarios del cuadro orgánico; en 12 organizaciones ese porcentaje es del 30% al 40% y en nueve es inferior al 30%;

e) El mayor aumento (9,8%) se registró en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), seguido de cerca por el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano

Oriente (OOPS) (9,7%). La mayor reducción se registró en la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (5%);

f) En la categoría D-1 y categorías superiores el número de mujeres ha aumentado ligeramente de un 20,7% a un 20,9%.

32. A pesar de las medidas adoptadas por la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, los organismos de las Naciones Unidas no tienen siempre estadísticas comparables y frecuentemente no tienen datos recientes. Esto dificulta la tarea de supervisar debidamente los progresos logrados.

33. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer debería tener en cuenta que, a pesar de que la información proporcionada más adelante no denota todas las medidas recientes adoptadas por las entidades de las Naciones Unidas para promover y lograr el objetivo de la paridad entre los géneros, expone las buenas prácticas que se están siguiendo en cuatro organismos: el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, el OIEA y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI).

34. Gracias a las medidas adoptadas entre 1996 y 2001, el porcentaje de mujeres contratadas en el PMA ha aumentado continuamente. En el año 2001, las mujeres ocupaban el 33% de los puestos del cuadro orgánico en las oficinas exteriores y el 45% en la Sede. Además, el PMA ha introducido varias políticas que tienen en cuenta las diferencias entre los géneros y que contribuirán a aumentar el número de mujeres en la plantilla. Estas políticas abarcan el ofrecimiento de empleo a los cónyuges de los funcionarios, facilidades para la lactancia materna, programas de premios (incluido el Premio del Día Internacional de la Mujer), políticas contra el acoso sexual y la utilización de indicadores de género para evaluar la actuación profesional de los funcionarios. Se está examinando la posibilidad de conceder licencias de paternidad y organizar guarderías. Con arreglo a la política que debe aplicarse en el período 2003-2007 para potenciar el papel de la mujer, el PMA procurará que las mujeres tengan las mismas perspectivas de carrera y las mismas obligaciones que los hombres y se asegurará de que las políticas de recursos humanos tienen en cuenta las diferencias entre los géneros y ofrecen a los funcionarios posibilidades reales de combinar sus prioridades personales y laborales.

35. En el año 2002, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín adoptó varias medidas para incorporar el principio de la igualdad entre los géneros en todas sus actividades. Por ejemplo, con cargo al Fondo de Inversiones del Centro, se financiarán tres proyectos destinados a fortalecer los conocimientos y la capacidad en materia de género dentro del Departamento de Formación; aumentar la participación de mujeres y de órganos representativos de las mujeres en los cursos del Centro; y crear un medio favorable a la igualdad entre los géneros en el Centro. El Centro también procurará tener el mismo número de funcionarios y funcionarias aplicando políticas de contratación y promoviendo las perspectivas de carrera.

36. El OIEA tiene un bajo porcentaje de mujeres en el campo de la ciencia nuclear y la tecnología y ha adoptado varias medidas internas para aumentarlo. La más importante de ellas ha sido el establecimiento del Grupo Consultivo Internacional sobre Cuestiones de Género, un órgano que asesora al Director General para aumentar el número de mujeres en el Organismo e incorporar oficialmente la perspectiva de género en sus actividades. El Organismo también da una mayor capacitación respecto de

las cuestiones de género a todos sus directivos. En el año 2002 se empezó a aplicar un sistema de información sobre las medidas adoptadas por los departamentos para aumentar el número de mujeres en el cuadro orgánico y sobre los resultados obtenidos.

37. En el año 2001, la OACI fijó el objetivo de aumentar el número de funcionarias al menos un 1% cada año en el periodo 2001-2010. Sin embargo, cuando se examinó el informe anual de la OACI correspondiente al año 2001 sobre la contratación y la situación de la mujer en el Organismo, algunos representantes de su Consejo de Administración observaron con preocupación que no se habían hecho progresos para lograr los objetivos fijados. En consecuencia, se pidió al Secretario General de la OACI que en el próximo periodo de sesiones del Consejo informara acerca de la reformulación de un programa de acción afirmativa actualizado para promover de una forma más eficaz la igualdad entre los géneros en todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores.

#### **IV. Conclusiones y medidas complementarias**

38. Se está reconociendo cada vez más que para que las organizaciones puedan llevar a cabo sus distintas tareas de una forma fructífera y eficaz deben tener una plantilla equilibrada de funcionarios y funcionarias y deben aplicar políticas para contratar y retener a las mujeres. El equilibrio entre los géneros es crucial para lograr los objetivos fijados en diversos documentos y órganos legislativos de las Naciones Unidas como la Declaración del Milenio, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el documento final aprobado por la Asamblea General en su vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones, la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre la mujer, la paz y la seguridad, diversas resoluciones de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, la resolución 2002/50 de la Comisión de Derechos Humanos, de 23 de abril de 2002, sobre la integración de los derechos de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas, y el plan de mediano plazo a nivel de todo el sistema para el adelanto de la mujer, 2002-2005, aprobado por el Consejo Económico y Social (párr. 7.13d).

39. En el informe titulado “Fortalecimiento de las Naciones Unidas: un programa para profundizar el cambio” (A/57/387), en el que se establecen las prioridades para seguir fortaleciendo el papel, la capacidad y la eficacia de las Naciones Unidas en el futuro, el Secretario General reiteró su empeño por lograr el objetivo de la paridad entre los géneros en la Secretaría de las Naciones Unidas. El Secretario General seguirá asignando prioridad a lograr que la plantilla de la Organización sea geográficamente diversa y refleje un equilibrio entre los géneros. Sin embargo, aunque se han hecho progresos para aumentar el número de mujeres en el cuadro orgánico, la Secretaría debe intensificar sus esfuerzos para conseguir un equilibrio aceptable entre los géneros, en particular en los puestos de categoría superior. En vista de las conclusiones del último informe que presentó a la Asamblea General (A/57/447), al Secretario General le preocupa sobre todo que no se hayan hecho progresos y se propone hacer lo posible para que las mujeres estén más representadas en el cuadro orgánico y categorías superiores.

40. El Secretario General se propone adoptar o alentar las medidas concretas siguientes para mejorar con mayor rapidez la situación de la mujer en la Secretaría y en el sistema de las Naciones Unidas.

### **A. Nuevos análisis de las causas probables del lento adelanto de la mujer**

41. En colaboración con el Departamento de Gestión, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas y departamentos pertinentes, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer analizará más a fondo estas causas, por ejemplo, estudiará por qué las mujeres se separan del servicio antes de llegar a la edad de jubilación. El análisis incluirá una serie de recomendaciones orientadas hacia la acción para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, recomendaciones que el sistema de las Naciones Unidas podría utilizar con objeto de formular estrategias comunes para contratar a mujeres de todas las regiones de una forma más uniforme y favorecer la permanencia de las funcionarias, la movilidad entre organismos y las perspectivas de carrera.

### **B. Políticas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo**

42. En el año 2003 se asignará prioridad a crear un entorno en el que se tengan en cuenta los intereses de la mujer, sobre todo, ofreciendo jornadas flexibles de trabajo, empleo a jornada parcial, el derecho a trabajar fuera de la oficina (por ejemplo, teletrabajo), horarios comprimidos acompañados de tiempo compensatorio, licencias de paternidad y empleo para los cónyuges de los funcionarios, de conformidad con el informe del Secretario General sobre la reforma de las Naciones Unidas (A/57/387, párr. 182) y para ayudar al personal a armonizar el trabajo con la vida privada. Los países anfitriones deberán colaborar con las Naciones Unidas y sus organismos para facilitar el empleo de los cónyuges de los funcionarios de la Organización, incluso promulgando leyes.

### **C. Políticas contra el acoso, incluido el acoso sexual**

43. También se asignará prioridad a finalizar las directrices comprensibles sobre el acoso sexual que está examinando el grupo de trabajo interinstitucional establecido en junio de 2001 por la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. A este respecto, cabe señalar que en el año 2002 se redactaron unas directrices parecidas para el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, con el pleno apoyo de la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer.

### **D. Control de los mecanismos utilizados para cumplir el objetivo general y las metas progresivas que se fijaron en los planes de acción de recursos humanos**

44. El Secretario General continuará responsabilizando a todo el personal directivo por los progresos logrados en el cumplimiento de los objetivos de la igualdad entre los géneros fijados en los planes de acción de recursos humanos. Es evidente que los departamentos deberán mancomunar sus esfuerzos para lograr el objetivo general de la paridad entre los géneros y las metas progresivas fijadas en esos planes para aumentar el número de mujeres contratadas y ascendidas. Se adoptarán medidas para fortalecer la supervisión en los departamentos y en las oficinas y se alentará a los

jefes de los departamentos a establecer o utilizar mecanismos apropiados como el sistema actual de coordinadores para supervisar periódica y sistemáticamente la contratación, la permanencia y la promoción de las perspectivas de carrera de las mujeres.

#### **E. Nombramiento de más mujeres en puestos de categoría superior en la Secretaría**

45. Este proceso se puso en marcha con el nombramiento reciente de dos Secretarías Generales Adjuntas y una Subsecretaría General, mencionadas anteriormente, y seis mujeres en puestos de categoría D-2. Será necesario tomar más medidas para identificar, contratar y promover a mujeres en puestos de categoría superior. Los Estados Miembros pueden contribuir en mucho a esta labor presentando candidatas idóneas.

#### **F. Papel que deben desempeñar los Estados Miembros y las organizaciones no gubernamentales para buscar candidatas**

46. Las medidas adoptadas por el Secretario General serán fructíferas si los Estados Miembros y las organizaciones no gubernamentales cooperan y las apoyan plenamente difundiendo información sobre las vacantes y los procedimientos para las solicitudes entre las mujeres de sus países y presentando a más candidatas de muy distintas ocupaciones.

#### **G. Redes para buscar candidatas**

47. Es necesario establecer redes con organizaciones profesionales, sobre todo en las ocupaciones en las que supuestamente hay menos mujeres capacitadas. Deberían ser redes de científicas, en particular científicas nucleares, y expertas en aviación civil, cuestiones marítimas, ingeniería y otros campos técnicos, mantenimiento de la paz y seguridad, según los temas de que se ocupan la Secretaría y los organismos especializados, los fondos y los programas del sistema de las Naciones Unidas. Las aportaciones de los miembros de distintas comisiones técnicas y orgánicas pueden contribuir decisivamente a lograr este objetivo.

#### **H. Mayores oportunidades para el personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas**

48. La Secretaría debería redoblar sus esfuerzos para contratar y ascender a más mujeres en el Servicio de Seguridad y el cuadro de artes y oficios. Aunque las mujeres que ocupan puestos en el cuadro de servicios generales constituyen más de la mitad de los funcionarios de este cuadro, es necesario afrontar los graves problemas que impiden el adelanto de la mujer (véase A/57/387, párrs. 179 a 181).

a) Contratación. Continúa la contratación de funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas a nivel de comienzo de carrera a pesar de la experiencia y las calificaciones de los candidatos;

b) Movilidad. Las mujeres tienen muy pocas oportunidades e incentivos para trasladarse a otros departamentos. Además de las medidas que está aplicando la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, deberán adoptarse otras medidas para mejorar la planificación de la carrera de las mujeres y la formación en el servicio, en particular en los trabajos administrativos y de oficina;

c) Promoción de las perspectivas de carrera. Es necesario prestar más atención a promover las perspectivas de carrera de las mujeres en estas categorías. En su informe A/57/387 (párr. 179), el Secretario General pidió a los Estados Miembros que estudiaran la posibilidad de levantar las restricciones sobre el número de funcionarios del cuadro de servicios generales que pueden pasar al cuadro orgánico.

49. Por último, la Comisión podría tomar nota de la propuesta formulada por la Secretaría en el párrafo 6, es decir, que el presente informe deje de publicarse y sea sustituido por el informe que el Secretario General presenta a la Asamblea General en el período de sesiones que precede al de la Comisión, acompañado por información oral actualizada cuando se disponga de nueva información o nuevos datos.

## Anexo

### Distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en la Sede y en otras oficinas) al 31 de diciembre de 2001

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 2001	Porcentaje de mujeres a diciembre de 2001	Porcentaje de mujeres a diciembre de 2000	Diferencia porcentual
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
FNUAP	0	0	7	25	11	14	18	26	60	44	20	7	9	4	1	2	126	122	248	49,2	50,4	-1,2
UNITAR	0	0	0	0	2	3	7	6	1	1	2	2	1	1	0	0	13	12	25	48,0	50,0	-2,0
UNICEF	1	1	32	62	60	61	115	87	95	62	32	18	11	4	3	2	349	297	646	46,0	44,0	2,0
PMA	0	2	24	30	26	32	42	29	30	14	18	2	5	4	2	2	147	115	262	43,9	42,9	1,0
UNESCO	6	18	65	116	95	120	119	82	159	61	70	19	26	9	11	2	551	427	978	43,7	42,8	0,9
OPS	2	5	18	26	22	23	129	82	47	30	3	0	1	0	7	3	229	169	398	42,5		
ONUSIDA	0	1	3	16	4	6	17	9	53	24	2	2	2	1	1	0	84	59	143	41,3	36,5	4,8
CAPÍ	0	0	5	1	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	1	0	10	10	7	17	46,2	-5,0
ACNUR	2	4	38	53	122	97	113	51	49	13	21	13	4	3	1	0	350	234	584	40,1	38,9	1,2
OMPI	0	0	14	12	15	31	43	21	27	4	3	3	1	0	6	1	109	72	181	39,8	30,0	9,8
PNUD	3	9	61	77	74	43	128	107	182	106	125	35	60	18	3	4	636	399	1 035	38,6	39,7	-1,1
FIDA	1	0	11	19	6	8	25	21	46	10	10	2	3	1	4	0	106	61	167	36,5	34,0	2,5
OMI	0	0	9	11	12	11	13	12	30	5	7	1	4	2	0	0	75	42	117	35,9	35,0	0,9
CIJ	0	0	3	7	6	3	6	1	4	0	0	0	1	0	0	0	20	11	31	35,5	26,9	8,6
OIT	1	0	9	20	58	62	106	88	209	62	59	19	17	4	10	2	469	257	726	35,4	33,3	2,1
Naciones Unidas	20	60	500	461	1 217	733	1 336	589	760	272	295	103	93	25	63	7	4 284	2 250	6 534	34,4	36,2	-1,8
CCPP	0	0	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	2	6	33,3		
OMS	1	1	39	44	80	67	148	90	294	104	99	36	39	7	8	2	708	351	1 059	33,1	33,2	-0,1
CIPPT	0	0	1	3	11	7	13	10	19	3	1	0	3	0	0	0	48	23	71	32,4	32,9	-0,5
OOPS	0	0	3	2	0	2	12	4	2	0	1	0	1	0	0	1	19	9	28	32,1	22,4	9,7
CIF	0	0	4	4	12	9	19	8	11	2	4	0	1	0	1	0	52	23	75	30,7	29,2	1,5
UNOPS	2	0	17	17	22	16	43	17	65	20	23	3	5	0	1	0	178	73	251	29,1	23,5	5,6
UIT	3	6	23	16	33	28	76	13	47	8	9	1	4	0	5	0	200	72	272	26,5	25,0	1,5
FAO	1	0	47	60	133	88	282	84	265	40	116	11	29	6	14	3	887	292	1 179	24,8	23,5	1,3
OACI	2	1	15	16	39	23	126	31	45	4	17	0	5	0	2	0	251	75	326	23,0	22,0	1,0
UPU	1	0	2	1	22	9	16	5	8	1	7	0	2	1	2	0	60	17	77	22,1	19,7	2,4
OMM	0	0	1	2	6	7	33	9	30	7	12	0	7	1	3	0	92	26	118	22,0	21,7	0,3
ONU/DI	7	4	13	9	37	22	63	13	63	10	33	3	6	0	2	0	224	61	285	21,4	20,1	1,3
UNU	0	0	1	2	3	1	3	1	2	0	2	0	3	0	1	0	15	4	19	21,1	25,0	-3,9
OIEA	4	4	34	20	205	57	234	50	211	20	26	2	7	2	7	0	728	155	883	17,6	17,3	0,3
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>116</b>	<b>999</b>	<b>1 133</b>	<b>2 335</b>	<b>1 585</b>	<b>3 289</b>	<b>1 549</b>	<b>2 815</b>	<b>929</b>	<b>1 020</b>	<b>282</b>	<b>350</b>	<b>92</b>	<b>159</b>	<b>31</b>	<b>11 024</b>	<b>5 717</b>	<b>16 741</b>	<b>34,1</b>	<b>33,7</b>	<b>0,4</b>

Fuente: Estadísticas sobre el personal (CEB/HLCM, de 20 de enero de 2003).

<sup>a</sup> Por ejemplo, Secretario General Adjunto, Subsecretario General, Director General Adjunto, Subdirector General, Director General o Secretario General, según la nomenclatura utilizada en la organización correspondiente.

## Siglas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCI	Centro de Comercio Internacional
CCPP	Caja Común de Pensiones del Personal
CIF	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
CIJ	Corte Internacional de Justicia
CNUAH	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat)
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia



UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNU	Universidad de las Naciones Unidas
UPU	Unión Postal Universal

---