



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/49/587
1º de noviembre de 1994
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Cuadragésimo noveno período de sesiones
Temas 97 y 113 d) del programa

ADELANTO DE LA MUJER

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: OTRAS CUESTIONES RELATIVAS
A LOS RECURSOS HUMANOS

Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría

Informe del Secretario General

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	1 - 5	3
II. SITUACIÓN ACTUAL	6 - 15	4
A. Funcionarias en puestos sujetos a distribución geográfica	6 - 11	4
B. Mujeres en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas	12	6
C. Mujeres en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos	13 - 15	7
III. OBSTÁCULOS EXISTENTES Y ALGUNAS MEJORAS	16 - 29	8
A. Mujeres en el cuadro orgánico: la barrera invisible	16 - 25	8
B. Las mujeres en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos: la barrera invisible	26 - 27	11
C. Acoso sexual	28 - 29	12

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
IV. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER EN LA SECRETARÍA (1995-2000)	30 - 46	12
A. Introducción	30 - 31	12
B. Metas y objetivos	32 - 38	13
C. Ejecución	39	15
D. Supervisión, evaluación y seguimiento	40 - 42	17
E. Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría	43 - 44	18
F. Estados Miembros	45 - 46	18
V. CONCLUSIÓN	47	18

I. INTRODUCCIÓN

1. En su cuadragésimo octavo período de sesiones, la Asamblea General aprobó la resolución 48/106, de 20 de diciembre de 1993, sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. Recordando anteriores resoluciones y decisiones y de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, la Asamblea instó al Secretario General a que diera mayor prioridad a la contratación y al ascenso de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica. Con el fin de que se cumplieran las metas establecidas en las resoluciones 45/125, de 14 de diciembre de 1990, 45/239 C, de 21 de diciembre de 1990, 46/100, de 16 de diciembre de 1991, y 47/93, de 16 de diciembre de 1992, de lograr para 1995, una tasa de participación general del 35% y del 25% en los puestos de categoría D-1 y categorías superiores, había que centrar particularmente la atención en los puestos de categoría superior con atribuciones de formulación de políticas y adopción de decisiones, y en las partes del sistema de las Naciones Unidas en que la representación de las mujeres estaba considerablemente por debajo de la media. En la resolución la Asamblea pidió también un aumento de la contratación en la Secretaría de mujeres procedentes de países en desarrollo, particularmente de los no representados o insuficientemente representados, incluidos los países en transición.

2. A fin de promover los esfuerzos del Secretario General a este respecto, en su resolución 48/106 la Asamblea General pidió también, dentro de los límites de los recursos existentes, el fortalecimiento del mecanismo de coordinación de la situación de la mujer en la Secretaría "para que tenga autoridad en materia de aplicación y responsabilidad en materia de rendición de cuentas y para permitirle evaluar y facilitar con mayor eficacia los progresos del plan de acción para 1995".

3. En la resolución 48/106 y también en la resolución 48/108, de 20 de diciembre de 1993, relativa a la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, la Asamblea General alentó el apoyo y la participación activa de los Estados Miembros en el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, por medio de actividades tales como individualizar y presentar más candidaturas de mujeres; alentar a las mujeres a solicitar los puestos vacantes; preparar listas nacionales de candidatas; y compartir información al respecto con la Secretaría.

4. Este último año se ha caracterizado por los enérgicos esfuerzos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, encaminados a integrar los objetivos del mejoramiento de la condición de la mujer en la estrategia global de la gestión de los recursos humanos de la Organización, expuesta en el documento A/C.5/49/5. A juicio del Secretario General, la adopción de una estrategia de los recursos humanos más activa y centrada en las personas, basada en los principios de la Carta, aumentará la capacidad de la Secretaría de contratar y mantener personal de la más alta competencia e integridad y, en este contexto, será el medio más eficaz para mejorar la condición de la mujer. Se espera que el fortalecimiento de la capacidad de planificación y de la promoción de las perspectivas de carrera, junto con las mejores condiciones de servicio, servirán para atraer

y mantener a más mujeres y permitirán a la Secretaría alcanzar los objetivos fijados por la Asamblea General.

5. El presente informe se divide en tres secciones. La sección II ofrece una reseña de la actual situación de la mujer en la Secretaría en los puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1994. En consonancia con la opinión del Secretario General de que los esfuerzos para mejorar la condición de la mujer deben incluir a las funcionarias de todas las categorías, esta sección informa también sobre la representación de la mujer en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas y en el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. La sección III ofrece un análisis de los obstáculos que enfrenta la mujer y explica las medidas que se han adoptado para mejorar la condición de la mujer. La sección IV expone el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría, basado en el programa de acción para 1991-1995. En esta sección se traduce en medidas, objetivos y metas tangibles y mensurables la política activa aplicada por el Secretario General para lograr el equilibrio entre los sexos, y se traza un plan de aplicación que tiene en cuenta las limitaciones impuestas por los problemas de administración, de gestión y de actitud existentes. Se abordan también las cuestiones y preocupaciones de las funcionarias de los demás cuadros y se reafirma la convicción del Secretario General de que la plena paridad entre los sexos debe lograrse para el año 2000.

II. SITUACIÓN ACTUAL

A. Funcionarias en puestos sujetos a distribución geográfica

6. Como se indica en el cuadro 1, se han hecho progresos constantes desde el 30 de junio de 1993, cuando el porcentaje global de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica era del 31,3%. Al 30 de junio de 1994 el porcentaje había subido al 32,6%, lo que representa un aumento porcentual del 1,3%. El porcentaje de mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores, que era del 12,3% al 30 de junio de 1993, subió al 15,1% al 30 de junio de 1994. La representación en las categorías D-1 y D-2 aumentó del 12,8 y el 13,6 en 1993 al 14,7 y 18,7, respectivamente, en 1994. Es significativo que estos progresos se lograran mientras la Organización era objeto de una reestructuración y cuando se había congelado la contratación hasta abril de 1994 y se había introducido un nuevo sistema de colocación y ascensos.

Cuadro 1

Número y porcentaje de funcionarios en puestos sujetos
a distribución geográfica

Categoría	30 de junio de 1993				30 de junio de 1994			
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
SGA	3	18	21	14,3	2	17	19	10,5
SSG	1	14	15	6,7	2	16	18	12,5
D-2	9	57	66	13,6	14	61	75	18,7
D-1	31	211	242	12,8	34	198	232	14,7
P-5	103	372	475	21,7	122	375	497	24,5
P-4	203	463	666	30,5	246	481	727	33,8
P-3	239	396	635	37,7	240	371	611	39,2
P-2	209	237	446	46,9	168	201	369	45,5
P-1	6	1	7	60,0	2	0	2	100,0
Total	804	1 769	2 573	31,3	830	1 720	2 550	32,6

Fuente: Informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/48/559 y A/49/527).

7. Pese a los constantes progresos, la situación global de la representación de la mujer en los niveles superiores está por debajo del objetivo señalado. No obstante, el número de mujeres en las categorías D-2 y D-1 aumentó en ocho puestos frente a 1993. Además, la feliz tendencia al aumento del número de mujeres en la categoría P-5 ha continuado, con la adición de 19 mujeres más, lo que contribuye a formar a nivel intermedio el grupo de funcionarias indispensable para dar lugar al ascenso a la categoría D-1 y categorías superiores. El progreso más lento en la representación de mujeres en la categoría D-1 y categorías superiores se debe en parte a la falta de antigüedad en la categoría de las mujeres ascendidas a la categoría P-5 en los años anteriores. Por consiguiente, entre otras estrategias, será importante individualizar a las mujeres calificadas con antigüedad acumulada o, cuando corresponda, recurrir al mecanismo del ascenso acelerado para las candidatas con méritos especiales. Una estrategia que se está utilizando para preparar a la mujer a ocupar puestos de supervisión y gestión de nivel más alto es la asignación temporal de mujeres a las vacantes de nivel superior o su asignación a funciones de oficial encargado.

8. Según un estudio, emprendido por el Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer, en 1994 de un total de 26 departamentos y oficinas examinados, diez han alcanzado el objetivo general del 35% y cinco han alcanzado el objetivo del 25% en la categoría D-1 y categorías superiores, pero el resto ha quedado por debajo de lo esperado. Así pues, las estadísticas confirman la conclusión del Secretario General de que debe acelerarse el ritmo de progreso y deben adoptarse medidas como las previstas en el plan de acción estratégico si se quiere actuar decisivamente para alcanzar los objetivos.

9. Entre los medios para reforzar la aplicación de las medidas encaminadas a aumentar la representación de la mujer en el nivel de toma de decisiones, el Secretario General estableció a finales de 1993 un Grupo Consultivo de Alto Nivel para los nombramientos y ascensos a los puestos de Director (D-2) y otros puestos de categoría superior, niveles que hasta ahora no se habían sometido sistemáticamente a esos procesos de contratación y promoción.

10. Como se indica en el cuadro D1 del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/49/527), en 1994 la representación de las mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica como porcentaje de todo el personal siguió mostrando desequilibrios entre regiones y países de origen. Entre las regiones, Europa oriental (0,75), el Oriente Medio (1,25) y África (2,94) registraron las representaciones más bajas. Los porcentajes más altos correspondieron a América del Norte y el Caribe (9,53), Europa occidental (8,00) y Asia y el Pacífico (6,78). Debe señalarse que el porcentaje de la región de Asia y el Pacífico se basa principalmente en la representación de Asia, ya que la zona del Pacífico está insuficientemente representada. El desequilibrio regional se refleja también en el porcentaje de funcionarias agrupadas por región de origen al 30 de junio de 1994 (A/49/527, cuadro D2). Europa oriental (2,29), el Oriente Medio (3,86), África (9,04) y América Latina (9,52) tienen la representación más baja de la mujer en una escala que va del 2,29% para Europa oriental al 29,28% para América del Norte y el Caribe.

11. En el caso de los Estados Miembros que se encuentran dentro de escala o están excesivamente representados, a las mujeres les corresponde aproximadamente un tercio de la representación. Las cifras varían mucho según los países y las mujeres están más representadas en las categorías inferiores, a saber, los puestos P-1 a P-4.

B. Mujeres en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas

12. Como se indica en el cuadro 2, un análisis comparativo de la posición de la mujer en los puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas en el período comprendido entre 1975 y 1994 muestra un aumento del 4,9% en el nivel de representación de las mujeres, que pasó del 30,5% en 1975 al 35,4% en 1994. Un análisis estadístico más detenido muestra que, aunque este aumento sea de celebrar, las pautas de representación regional observadas en lo que respecta a puestos sujetos a distribución geográfica persisten en este sector del personal del cuadro orgánico, en el que tradicionalmente no ha habido diferencias por razones de sexo. Hay sobradas razones para creer que el apoyo activo de los Estados Miembros de estas regiones, proponiendo candidatas que tomen los exámenes lingüísticos, contribuirá significativamente a mejorar la situación de la mujer en los puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas.

Cuadro 2

Porcentaje de mujeres en puestos que requieren conocimientos
especiales de idiomas

1975, 1980, 1985 y 1994^a

(A junio de cada año)

Categoría	1975		1980		1985		1984	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
P-5	33	11	41	15	108	39	95	36
P-4	145	49	169	83	226	122	211	130
P-3	227	126	279	150	218	113	230	120
P-2	111	39	89	43	130	53	20	19
P-1	4	3	0	2	0	0	0	0
Total	520	228	578	293	683	327	556	305
Total general	748		871		1 010		861	
Porcentaje de mujeres	30,5		33,6		32,4		35,4	

Fuente: Informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría: A/10184, A/35/528, A/40/652, A/48/559 y A/49/527.

^a Debe observarse que los puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas son de las categorías P-1 a P-5, ambas inclusive.

C. Mujeres en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos

13. La mayoría de las mujeres que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas pertenecen al cuadro de servicios generales y cuadros conexos. En efecto, el número de mujeres en el cuadro de servicios generales es cuatro veces mayor que en el cuadro orgánico. El ascenso a la categoría G-7 está lógicamente limitada por la estructura piramidal de las categorías y un estudio reciente sobre el estancamiento del personal en las categorías G-5/G-6 y G-7, realizado por la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer indica que sólo el 6% del total de los funcionarios de servicios generales llegan a la categoría G-7, en la que desempeñan funciones paraprofesionales, en una carrera cuya duración media es de 25 años.

14. El concurso para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico ha venido a considerarse una de las vías más objetivas para ascender de un cuadro al otro. Es significativo además que, como sucede con los concursos para cubrir vacantes que requieren conocimientos especiales de idiomas, la

/...

eliminación de factores externos conduce a una representación más equilibrada de los sexos.

15. Recientes estudios sobre la Secretaría han revelado cuestiones que preocupan a las mujeres del cuadro de servicios generales y cuadros conexos y que merecen mayor atención. Entre esas figuran las oportunidades de formación y la promoción de las perspectivas de carrera. Estas preocupaciones recibirán particular atención en el contexto de las estrategias generales de gestión de los recursos humanos propuestas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, así como en el plan de acción estratégico propuesto en este informe.

III. OBSTÁCULOS EXISTENTES Y ALGUNAS MEJORAS

A. Mujeres en el cuadro orgánico: la barrera invisible

16. Los obstáculos al adelanto de la mujer son múltiples, variados y de hondo arraigo. Suelen ser sutiles y difíciles de señalar porque pertenecen al entorno "social", constituyendo escollos invisibles que traban los esfuerzos para introducir cambios y hacen que el progreso sea lento y difícil.

17. Es alentador observar que medidas estratégicas como la publicación en marzo de 1993, de la crucial instrucción administrativa ST/AI/382, sobre las medidas especiales para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría, y los esfuerzos concertados para aumentar el conjunto de candidatas calificadas de nivel intermedio contribuyeron a lograr adelantos considerables en las categorías P-4 y P-5 durante el bienio 1992-1994. Los efectos de un creciente conjunto de funcionarias P-5 calificadas para asumir funciones de nivel superior aún no se ha traducido en ascensos de mujeres a la categoría D-1 y categorías superiores, en parte porque esas mujeres no han acumulado la antigüedad requerida. Para aumentar la representación en los niveles superiores y de formulación de políticas se aplicarán mecanismos tales como la antigüedad acumulada y el uso prudente de los ascensos acelerados en los casos de méritos particulares, cuando corresponda. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos prestará cuidadosa atención a mantener el conjunto de candidatas de la categoría P-5 y a proporcionarles la formación que necesitan para promover sus perspectivas de carrera. El plan de acción estratégico, presentado en este informe, incluye estrategias para facilitar el ascenso de mujeres a la categoría D-1 y categorías superiores. Las estrategias se han formulado teniendo presentes los siguientes obstáculos o limitaciones, que se han identificado en la Secretaría.

1. Antigüedad en la categoría

18. Según un estudio sobre las mujeres que han permanecido en la misma categoría durante 10 años o más, efectuado por la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer, hay muchas funcionarias perfectamente calificadas que permanecen en la misma categoría durante 10 años o más. El mejoramiento de la capacidad de planificación y de la promoción de las perspectivas de carrera beneficiará tanto a la Organización como al personal de ambos sexos al aclarar cuándo y dónde se producirán las oportunidades de movilidad y promoción. Se están elaborando una doctrina de la gestión e instrumentos de gestión para

reconocer las contribuciones del personal a los programas de trabajo de la Organización, así como la movilidad del personal y la flexibilidad de adaptación a una amplia gama de funciones. Se aplicarán medidas para facilitar el adelanto de este conjunto de funcionarias superiores calificadas, incluido, dentro de lo posible, el examen de sus candidaturas antes de buscar en el exterior otras candidatas.

2. Sistema de colocación y ascensos

19. Es demasiado pronto para evaluar los efectos del nuevo sistema de colocación y ascensos introducido en noviembre de 1993. El nuevo sistema sustituyó al examen anual de ascensos categoría por categoría, por un sistema de anuncio de vacantes que pueden solicitar todos los interesados. Aunque no sería apropiado hacer un análisis comparativo de ambos sistemas, debido a la diferencia de naturaleza y de los ciclos que utilizan, un análisis detallado del número de hombres y mujeres contratados o ascendidos durante todo el año 1994 indicaría si el nuevo sistema ofrece mayores oportunidades de mejorar la condición de la mujer en la Secretaría.

20. Como se indica en el cuadro 3, las cifras preliminares indican que han ascendido más mujeres que hombres en las categorías P-2 a P-4, en tanto que han ascendido más hombres que mujeres en las categorías P-5 y D-1. Durante el mismo período ascendieron en total 76 funcionarios, 54% de los cuales eran mujeres. Como se preveía en el boletín del Secretario General ST/SGB/267, titulado "Placement and promotion", de 15 de noviembre de 1993, el nuevo sistema se examinará, actualizará y afinará en 1995, teniendo en cuenta la experiencia adquirida y las necesidades a largo plazo de la Organización. En este examen se prestará especial atención a la cuestión de saber cómo el sistema podría facilitar más el ascenso y la contratación de mujeres.

Cuadro 3

Porcentaje de ascensos de mujeres tramitados por los órganos de nombramientos y ascensos

(De enero a junio de 1994)

Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
D-1	5	2	7	28
P-5	9	5	14	36
P-4	10	12	22	54
P-3	11	16	27	59
P-2/P-1	0	6	6	100
Total	35	41	76	54

Fuente: Cifras facilitadas por la secretaría de los órganos de nombramientos y ascensos.

3. Contratación

21. En el cuadro 4 se indica el porcentaje de mujeres en la contratación tramitada por los órganos de nombramientos y ascensos durante el primer semestre de 1994. Las cifras muestran que el porcentaje de mujeres contratadas fue mucho más elevado que el de hombres en las categorías P-1/P-2 y P-3 - el 67% y el 71% - y que la proporción de mujeres fue bastante más baja, el 12% y el 20%, respectivamente en las categorías P-4 y P-5. La contratación en la categoría D-1 se dividió por igual entre candidatos y candidatas. Se ve, pues, que se ha progresado algo, pero que hay que esforzarse aún más por acelerar el nombramiento de mujeres en puestos directivos de los niveles medio y superior y por llegar a una aplicación constante y deliberada de las políticas de contratación encaminadas a lograr los objetivos fijados por la Asamblea General en cuanto a la representación de ambos sexos. Hay que dar mayor peso a los múltiples papeles que desempeñan las mujeres y a la gran variedad de su experiencia, en particular en las actividades voluntarias, a la hora de evaluar las candidaturas y la contribución que pueden aportar, en especial las mujeres que se reintegran a la fuerza de trabajo.

Cuadro 4

Porcentaje de mujeres en la contratación tramitada por los órganos de nombramientos y ascensos

(De enero a junio de 1994)

Categorías	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
D-1	1	1	2	50
P-5	4	1	5	20
P-4	15	2	17	12
P-3	6	15	21	71
P-2/P-1	1	2	3	67
Total	27	21	48	44

Fuente: Cifras facilitadas por la secretaría de los órganos de nombramientos y ascensos.

4. Desarrollo de la carrera

22. De conformidad con el espíritu de la estrategia global para la gestión de los recursos humanos de la Organización, según se enuncia en el documento A/C.5/49/5, y con el plan de acción estratégico para la mujer, los planes de desarrollo de la carrera y el propio desarrollo de esa carrera desempeñarán una función primordial en lo que hace a facilitar el adelanto de la mujer en la Secretaría.

5. Posibilidad de atraer a mujeres calificadas y mujeres con experiencia

23. Las mujeres suelen constituir un porcentaje más bajo de los candidatos a puestos directivos de nivel superior. La escasez de candidatas, unida al número relativamente reducido de mujeres que prestan servicio en la Organización, contribuye en grado considerable a frustrar la acción encaminada a aumentar la presencia de mujeres. Dada la actitud de las mujeres ante las vacantes que existen en determinados campos considerados tradicionalmente técnicos y dominados por el sexo masculino - tales como la ingeniería - es aún más reducido, o incluso nulo, el porcentaje de solicitantes femeninas. Ahora bien, es un hecho generalmente reconocido que se pueden encontrar mujeres calificadas en diversas esferas técnicas en los Estados de reciente independencia y en los países en transición, así como en los países en desarrollo de Asia, África y América Latina. Se están desplegando esfuerzos para atraer a esas mujeres.

24. Los concursos externos e internos han abierto una nueva vía para la contratación y la promoción de la mujer. En particular, los exámenes externos han entrañado un aumento significativo - del 31% en 1985 al 51% en 1992 - del número de mujeres contratadas. Desde 1985 hasta finales de 1993, en nueve sesiones del concurso interno para el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, las mujeres representaron el 63% de los 177 funcionarios ascendidos. Se considera que la generalización y la difusión de esos concursos, sobre todo en los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados en el caso de los concursos externos, son métodos útiles para orientar los mecanismos de contratación y promoción de manera que sean un contrapeso de la distribución geográfica y la distribución por sexos. En consecuencia, la Sección de Exámenes y Pruebas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está dando publicidad a los concursos nacionales en los medios de difusión y alienta a todas las mujeres calificadas a que se presenten a ellos.

6. Movilidad

25. El Secretario General considera que una mayor movilidad no sólo servirá mejor a la Organización, sino que también servirá los intereses de cada funcionario en lo que respecta a su carrera, su experiencia y su satisfacción profesional. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la movilidad puede ser un arma de dos filos para las familias en que hay dos funcionarios de carrera y las familias uniparentales, cuyo cuidado corre generalmente a cargo de la mujer. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene el propósito de volver a estudiar cuestiones tales como la de reforzar los sistemas para facilitar el empleo de los cónyuges y la introducción de horarios flexibles.

B. Las mujeres en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos: la barrera invisible

26. Cabe recordar que, si bien las mujeres del cuadro de servicios generales y cuadros conexos reconocen generalmente que el concurso para el paso al cuadro orgánico constituye una vía efectiva de acceso a este último, el número de puestos disponibles es muchísimo menor que el de los aspirantes al ingreso.

El reducido número de puestos al nivel de entrada no ha sido más que una causa de frustración para los candidatos, en particular las mujeres, del cuadro de servicios generales, que no pueden ser colocados por falta de puestos. Se reserva un 30% de los puestos para los concursos internos. Se está estudiando la posibilidad de proponer que esa proporción se aumente al 40%.

27. La Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer se propone seguir investigando las posibilidades de encontrar medios para mejorar la satisfacción profesional del personal superior del cuadro de servicios generales. Deben buscarse otros medios, además del proceso de concurso, para que las mujeres calificadas de las categorías G-6 y G-7 se sientan satisfechas en su vida profesional y para que se reconozca su contribución a la Organización.

C. Acoso sexual

28. Se considera que la publicación de la instrucción administrativa ST/AI/379, de 29 de octubre de 1992, titulada "Procedures for dealing with sexual harassment", y del boletín ST/IC/1992/67, de 29 de octubre de 1992, titulado "Guidelines for promoting equal treatment of men and women in the Secretariat", ha despertado entre hombres y mujeres la conciencia de esos problemas y muy bien puede haber constituido un factor disuasivo respecto de esas formas de conducta. Se han desplegado esfuerzos para disipar la idea de que las personas que denuncian casos de acoso sexual pueden encontrarse en una situación perjudicial para sus perspectivas de carrera y sus relaciones en el medio de trabajo.

29. Habida cuenta de esos factores, es evidente que la insistencia en la igualdad de trato de hombres y mujeres y la atención a los problemas relacionados con el acoso sexual constituyen un aspecto que deberá ser parte integrante de los programas de capacitación del personal directivo, de los funcionarios destacados en misión y otros. Además, la aplicación del sistema de rendición de cuentas y responsabilidad y del nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional, contribuiría a cambiar la filosofía de gestión de la Organización y a adaptarla mejor a estos problemas particulares.

IV. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER EN LA SECRETARÍA (1995-2000)

A. Introducción

30. El firme empeño del Secretario General en cuanto al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría queda reflejado en su intención de dictar instrucciones estrictas a todos los departamentos, oficinas y órganos de la Secretaría para que se ciñan al "plan de sucesión en los puestos" que se está preparando como pieza maestra del plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. El plan brindaría a la Secretaría, por primera vez, una capacidad de planificación e instrumentos de gestión que le permitirían alcanzar el objetivo general del 35% de mujeres para 1995 y objetivo del 25% de mujeres en las categorías D-1 y superiores lo antes posible y, a más tardar, en junio de 1997.

31. El plan de acción estratégico 1995-2000 (en adelante llamado "el plan") se basa en el programa de acción para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1991-1995), pero lo actualiza de manera que se reflejen en él las estrategias y políticas de gestión de los recursos humanos propuestas por el Secretario General en los documentos A/49/527 y A/C.5/49/5. Teniendo en cuenta los mandatos dados y las solicitudes formuladas por la Asamblea General, el plan fijará objetivos factibles y metas alcanzables dentro de la capacidad actual y prevista de la Organización. El Secretario General velará por el buen desarrollo de la aplicación del plan mediante la publicación de directrices claras y concretas sobre la autoridad y responsabilidad del personal directivo encargado de aplicarlo y sobre los criterios según los cuales se evaluará la actuación profesional.

B. Metas y objetivos

32. Las metas a largo plazo del plan consisten en crear condiciones y oportunidades que permitan a la mujer participar plenamente en la labor de la Secretaría y alcanzar la completa igualdad en el año 2000.

33. Los objetivos del plan son:

a) Alcanzar el objetivo general de una representación del 35% de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica en 1995 determinando y estableciendo tasas apropiadas de contratación y ascenso;

b) Alcanzar el objetivo del 25% en la representación de mujeres en las categorías D-1 y categorías superiores lo antes posible y, a más tardar, en junio de 1997, fijando tasas apropiadas de contratación y ascenso en esas categorías;

c) Determinar y adoptar políticas y procedimientos de contratación y ascenso que apoyen los esfuerzos desplegados por la Secretaría para alcanzar las metas y los objetivos;

d) Crear oportunidades claras para el desarrollo de las perspectivas de carrera y la mejora de las condiciones de trabajo del personal femenino en los puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales y los puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos;

e) Proponer fórmulas concretas y determinar los medios de facilitar la aplicación del plan.

34. Una evaluación realizada recientemente por la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer, de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, indica que se alcanzará el objetivo general del 35% si se aplica estrictamente el "plan de sucesión en los puestos" que se está preparando para las mujeres en el marco del plan de acción estratégico. Se espera alcanzar en torno al año 1997 el objetivo del 25% en los puestos de la categoría D-1 y categorías superiores, si se aplican en esas categorías las tasas de contratación y ascenso propuestas en el plan de sucesión.

35. Ese pronóstico, que se basaba en las tasas de eliminación natural de puestos y de reposición de vacantes en la Secretaría durante los últimos cinco años, incluía proyecciones del número de hombres y mujeres que llenarían vacantes en puestos sujetos a distribución geográfica de 1995 a 2000. Para ello se partía de la hipótesis de que las tendencias de la contratación y eliminación natural de puestos de los últimos cinco años se mantendrían durante el próximo quinquenio y no se produciría ningún cambio importante en el número de puestos sujetos a distribución geográfica.

36. Los resultados de la evaluación también indicaban que la Secretaría debía acelerar paulatinamente la contratación y el ascenso de mujeres hasta alcanzar una tasa del 50%, por lo menos, para llegar a un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en el año 2000. En consecuencia, se han incorporado al plan los resultados de ese estudio en un modelo que se utilizará para probar unas cuantas hipótesis encaminadas a lograr el equilibrio entre hombres y mujeres y para establecer nuevos objetivos anuales y nuevas normas de planificación de la sucesión en los puestos.

37. El plan de sucesión en los puestos desarrollará los modelos de contratación y ascenso e intentará predecir sus repercusiones, en un período de cinco años, sobre la estructura de las categorías y el equilibrio entre hombres y mujeres en la Secretaría.

38. En esos modelos:

a) Se estimará el número de vacantes disponibles por grado para las categorías P-1/P-2 a Subsecretario General en los años 1995-2000;

b) Se estimará el número de contrataciones y/o ascensos de mujeres que habrá de alcanzarse en cada categoría para cada uno de los años del período 1995-2000, si se fija el objetivo general en una representación del 50% de mujeres para el año 2000;

c) Se evaluarán las repercusiones probables de diversas variantes de la combinación de ascensos y contrataciones, en función de las tasas previstas de eliminación natural de puestos en cada categoría y durante los años de aplicación del plan;

d) Se seleccionará la hipótesis que atienda las aspiraciones de las mujeres ya contratadas y reconozca al mismo tiempo el papel valioso de la contratación en lo que hace a colmar las grandes diferencias de nivel de representación entre hombres y mujeres en las categorías superiores (D-1 y categorías superiores). La hipótesis seleccionada se basará en principios que fomenten la igualdad en las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, brinden posibilidades de capacitación y estimulen la movilidad del personal a fin de mantener una corriente constante de jóvenes mujeres en los puestos P-1 a P-3 del cuadro orgánico, crear una reserva de mujeres en los niveles intermedios, de categorías P-4 y P-5, y colmar la diferencia entre hombres y mujeres en las categorías superiores y de formulación de políticas, esto es, las categorías D-1 y D-2;

e) Se sincronizarán las vacantes con las necesidades de los departamentos en materia de dotación de personal;

f) Se vinculará el éxito del plan con las iniciativas y el papel de seguimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las actividades de rendición de cuentas de los departamentos.

C. Ejecución

39. Para realizar los cambios, la planificación y la fijación de los objetivos deben ir unidas a una actitud decidida y una acción estratégica en esferas como la planificación y la creación de bancos de datos y fuentes de información, la contratación y la supervisión, evaluación y seguimiento de los procesos de colocación y ascenso. Es importantísimo que la Asamblea General apruebe este enfoque para lograr los resultados deseados. Las actividades estratégicas que deben emprenderse son las siguientes:

a) Planificación y creación de bancos de datos y fuentes de información

La planificación y creación de fuentes de información y bancos de datos fidedignos y actualizados son indispensables para constituir una capacidad de planificación en materia de gestión de recursos humanos y de gestión de las perspectivas de carrera. El plan de acción estratégico para la mujer, que podría ser el modelo de un plan de recursos humanos para la Secretaría, se integrará a la capacidad de planificación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos cuando sea establecida.

b) Conexión con otros bancos de datos sobre la mujer

Deben aprovecharse todas las oportunidades para establecer una red con bancos de datos regionales e internacionales, incluidos los de las comisiones regionales, las universidades, las instituciones de investigación, las asociaciones profesionales femeninas y los gobiernos. Se dedicará especial atención a las listas existentes en los países y regiones en desarrollo.

c) Mejoramiento de la lista interna de mujeres

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirá mejorando su capacidad para la confección de listas, incluyendo referencias cruzadas para que se reflejen las diversas experiencias de los funcionarios y funcionarias y se facilite la identificación de los candidatos que reúnan las condiciones necesarias para ocupar puestos en diversos grupos profesionales.

d) Amplia publicidad y comunicación

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos procurará dar amplia difusión a las vacantes en publicaciones profesionales y en diarios, así como mediante listas de correos ajustando la descripción de las funciones a los requisitos de los puestos o a las condiciones de los países destinatarios que no estén representados o estén insuficientemente representados con respecto a la proporción de mujeres o a la distribución geográfica.

e) Misiones de contratación

A fin de mejorar las posibilidades de la Organización para entrar en contacto con mujeres calificadas, sobre todo en el caso de los países no representados o insuficientemente representados, el programa de trabajo de la Oficina de la Coordinadora y la División de Contratación y Colocación comprenderá misiones de contratación con objetivos estratégicos. En 1994 y 1995 las misiones de contratación se planificarán de modo que coincidan con las reuniones preparatorias regionales para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, hecho que constituirá una oportunidad ideal para ampliar la red de contratación de mujeres calificadas de todas las regiones.

f) Doctrina de gestión

Es esencial crear una doctrina de gestión que respalde no sólo con palabras, sino también con hechos las medidas encaminadas a lograr la igualdad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, capacitando tanto a unos como a otras y dándoles a todos la posibilidad de contribuir a la labor de la Organización utilizando al máximo su potencial. Esa doctrina requerirá la participación activa y el interés de los administradores de todos los niveles con miras al aprovechamiento y la gestión óptimos de la capacidad de sus recursos humanos.

g) Movilidad

Se tratará de lograr una mayor cooperación interinstitucional facilitando el empleo de los cónyuges y se desplegarán esfuerzos encaminados a alentar a los gobiernos a que permitan el empleo de los cónyuges en los respectivos lugares de destino.

h) Formación en el servicio

Las misiones sobre el terreno constituyen excelentes oportunidades para que la mujer amplíe su bagaje de conocimientos y adquiera valiosas experiencias y especializaciones, y a menudo brindan la posibilidad de prestar servicios en una categoría superior. La creación de oportunidades similares entre las oficinas situadas fuera de la Sede y la Sede serviría para acumular experiencia. Además, con un sistema de rotación planificado, la reincorporación al respectivo lugar de trabajo evitaría la generación de inseguridad en el empleo o de dificultades de colocación.

i) Promoción de las perspectivas de carrera

La mujer necesita especialmente ser alentada a velar por la promoción de sus perspectivas de carrera y a procurar activamente que sus jefes las ayuden en ello. Hay que instar a los administradores a que demuestren flexibilidad e interés por facilitar esos esfuerzos.

j) Capacitación

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está preparando actividades de capacitación destinadas a fomentar los cambios deseados en la doctrina de gestión, acrecentar la toma de conciencia y la capacidad para solucionar las

cuestiones relacionadas con la discriminación sexual y el acoso sexual, y brindar capacitación técnica. Se incluirán más mujeres de las categorías P-5 y D-1 en los programas de capacitación en materia de gestión a fin de alentar su participación en la modificación de la doctrina de gestión, mediante el fomento de una mayor comprensión entre hombres y mujeres de sus diferentes estilos de dirección, la búsqueda de mejores maneras de trabajar juntos y la creación de un ambiente laboral más beneficioso para todos.

k) Cuadro de servicios generales y cuadros conexos

En el marco de la contratación local de funcionarios y a través de su nombramiento para misiones de mantenimiento y establecimiento de la paz y otras operaciones sobre el terreno debe seguir brindándose movilidad a los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Esos nombramientos deben efectuarse sobre la base de listas. Esas medidas darían a todos los funcionarios calificados y meritorios la oportunidad de adquirir experiencia y conocimientos y, como ha quedado demostrado, las misiones sobre el terreno a menudo brindan la oportunidad de desempeñar funciones de una categoría superior.

Asimismo, podrían prepararse listas de funcionarias superiores de las categorías G-6 y G-7 en ciertos sectores como, por ejemplo la gestión del personal, la administración del personal, la contratación, las finanzas y administración, a fin de permitir el rápido reemplazo de los funcionarios del cuadro orgánico asignados a misiones. Esto permitiría la formación en el empleo en funciones de categoría superior.

D. Supervisión, evaluación y seguimiento

40. La supervisión, la evaluación y el seguimiento constituyen componentes importantísimos del plan y se realizarán de una manera constante. La supervisión permitirá calibrar las actividades cotidianas en función de las metas a corto plazo y de objetivos generales y a largo plazo del plan tales como las metas numéricas y los cronogramas fijados de conformidad con el plan de sucesión en los puestos para lograr un equilibrio equitativo entre hombres y mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica. Se supervisará el cumplimiento de los criterios establecidos para el desarrollo del sistema de gestión.

41. Los diversos componentes del plan se desarrollarán como proyectos experimentales plenamente compatibles e integrados con sistemas aplicables al conjunto de la Secretaría tales como el Sistema Integrado de Información de Gestión, el sistema de rendición de cuentas y responsabilidad y el sistema de evaluación de la actuación profesional. El progreso alcanzado se evaluará en función de los objetivos fijados y se comunicará a la Asamblea General periódicamente. Las revisiones y las medidas complementarias se llevarán a cabo sobre la base de la experiencia adquirida y de las nuevas directrices dadas por la Asamblea General.

42. La asignación de funciones y cometidos a dependencias orgánicas y funcionarios identificables y concretos de la Secretaría y el establecimiento del sistema de evaluación de la actuación profesional, con el que se evaluará

también el desempeño en esta esfera, se consideran importantes medios de fortalecer el espíritu de dedicación con respecto a la ejecución del plan. La autoridad correspondiente a la función delegada permitirá a los funcionarios adoptar las medidas necesarias para lograr los objetivos fijados. La existencia de políticas claras y la comunicación de esas políticas y de las decisiones pertinentes a todos los funcionarios aumentará la transparencia en la gestión de los recursos humanos.

E. Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría

43. La Coordinadora seguirá trabajando en estrecha colaboración con las divisiones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y asesorará al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos sobre las distintas maneras de mejorar los procesos de colocación, ascenso y contratación y las estrategias destinadas a mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo de la mujer.

44. Las actividades de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer se financian en la actualidad con cargo a recursos extrapresupuestarios. Si bien se incluirán propuestas concretas para financiar esas actividades con recursos ordinarios en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1996-1997, la incertidumbre respecto de la disponibilidad de recursos extrapresupuestarios arroja dudas sobre el futuro inmediato de la Oficina de la Coordinadora. Provisionalmente se insta a los Estados Miembros a que aporten contribuciones voluntarias a fin de fortalecer la capacidad de la Oficina para llevar a cabo el plan estratégico.

F. Estados Miembros

45. El Secretario General seguirá instando a los Estados Miembros a que den publicidad a las vacantes, incluyan mujeres en las listas de nacionales propuestos para los puestos vacantes y ayuden a ubicar mujeres calificadas y a alentarlas a que soliciten puestos en las Naciones Unidas. Asimismo se los invita a brindar apoyo material mediante la adscripción o financiación no reembolsable de expertos para ayudar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en particular a la Oficina de la Coordinadora, en la realización de estudios o actividades con objetivos específicos.

46. La firme voluntad y el apoyo concreto de los Estados Miembros son decisivos. El Secretario General seguirá determinando los distintos medios por los cuales los Estados Miembros pueden desempeñar un papel fundamental en el logro de los objetivos fijados para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría y seguirá señalándolos a su atención.

V. CONCLUSIÓN

47. Mientras avanzan los preparativos para la celebración del cincuentenario de la Organización y de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, cabe recordar que en la Carta de las Naciones Unidas se sientan las bases del compromiso de crear condiciones de igualdad y oportunidad para las mujeres y los hombres del más alto nivel. Las resoluciones 48/106 y 48/108 de la Asamblea

General se refieren a la responsabilidad común de los Estados Miembros y del Secretario General al respecto y a los papeles diversos y complementarios de cada uno. Las resoluciones mencionadas y otras resoluciones anteriores sobre el mismo tema confían al Secretario General el cumplimiento de mandatos concretos y el logro de objetivos específicos encaminados a mejorar la condición de la mujer en la Secretaría, en particular al nivel de la adopción de decisiones. Inspirándose en esas resoluciones, el Secretario General ha adoptado medidas para cumplir en todo lo posible las obligaciones que se le han encomendado. Empero, cada vez es más evidente que hace falta la plena participación de los Estados Miembros si se quieren alcanzar los objetivos fijados por la Asamblea General. En el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer esbozado en el presente informe se apuntan las medidas que habrá de adoptar el Secretario General, así como las diversas maneras en que los Estados Miembros pueden prestar apoyo eficaz a la acción del Secretario General.
