



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/51/304
13 de septiembre de 1996
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo primer período de sesiones
Temas 105 y 122 b) del programa provisional*

ADELANTO DE LA MUJER

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: COMPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA

Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría

Informe del Secretario General

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	1 - 4	3
I. LOGROS MENSURABLES	5 - 10	4
A. Mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, por categoría y departamento	5 - 7	4
B. Mujeres en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas	8	9
C. Ascensos	9	10
D. Nombramientos	10	11
II. MARCO PARA APOYAR LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS, INCLUIDO EL MEJORAMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER	11 - 21	11
A. Consolidación de las medidas especiales para lograr la igualdad entre los sexos	11	11
B. Asesora Especial en Cuestiones de Género	12	13

* A/51/150.

ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
C. Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría	13 - 14	13
D. Comité Administrativo de Coordinación	15	14
E. Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría . .	16 - 20	14
F. Discriminación, incluido el hostigamiento . . .	21	16
III. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE GÉNERO	22 - 31	16
A. Seguimiento del plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000): principales medidas adoptadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en colaboración con la Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría	24 - 25	17
B. Nueva mentalidad de gestión	26 - 31	19
IV. CONCLUSIONES	32 - 35	20

Cuadros

1. Distribución por sexo del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y por categoría: personal del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1996	6
2. Distribución por sexo de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en puestos sujetos a distribución geográfica, 1994, 1995 y 1996	7
3. Distribución por sexo del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y por categoría: personal de categoría D-1 y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1996 . .	8
4. Distribución por sexo de funcionarios en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas, por categoría, 1995 y 1996	9
5. Distribución por sexo de funcionarios en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas, por región y categoría, al 30 de junio de 1996	10
6. Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico ascendidos a las categorías P-3 a D-1 por los órganos de nombramientos y ascensos del 30 de junio de 1995 al 30 de junio de 1996	10

INTRODUCCIÓN

1. La elegibilidad universal de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de los órganos principales y subsidiarios de las Naciones Unidas prevista en el Artículo 8 de la Carta, es vital para la credibilidad de la Organización y su papel de liderazgo en la promoción del mejoramiento de la situación de la mujer en todo el mundo. En el último decenio las políticas encaminadas a lograr la igualdad entre los sexos en la Secretaría de las Naciones Unidas han logrado avances palpables, tanto en cuanto al número de mujeres que trabajan en todas las categorías como a los cambios suscitados en el ambiente de trabajo en el que ejercen sus carreras. En 1985, las mujeres ocupaban sólo el 23,1% de los puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica (véase el documento A/C.5/40/30, cuadro 1); al 30 de junio de 1996, la cifra correspondiente es el 35,1%. No obstante, la meta del Secretario General de una distribución general del 50% de hombres y 50% de mujeres para el año 2000 parece difícil de alcanzar. La Secretaría está particularmente lejos de esa meta en los puestos con funciones normativas y directivas (D-1 y categorías superiores) en los que el porcentaje de mujeres es del 17,9%. Será preciso apoyar esa meta fijada por el Secretario General, sobre todo en el contexto de la actual crisis financiera, mediante la adopción constante de nuevas medidas destinadas a consolidar los avances realizados y cumplir los objetivos de igualdad en materia de género.

2. En su quincuagésimo período de sesiones, la Asamblea General aprobó la resolución 50/164 sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría. En la resolución, la Asamblea se declaró decepcionada de que no se hubiera cumplido ninguno de los objetivos establecidos en sus resoluciones 45/125, de 14 de diciembre de 1990, y 45/239 C, de 21 de diciembre de 1990 (una tasa de participación general de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica del 35% para 1995, y una tasa de participación en puestos de categoría D-1 y categorías superiores del 25% para 1995), y de que la tasa de representación en los puestos de categoría D-1 y categorías superiores siguiera siendo inaceptablemente baja. En su cuadragésimo noveno período de sesiones, la Asamblea aprobó las resoluciones 49/222 A y 49/222 B en las que, entre otras cosas, fijó directrices y expresó su apoyo a los esfuerzos por mejorar la situación de la mujer en la Secretaría y el sistema de organizaciones de las Naciones Unidas. En su resolución 49/222 A, la Asamblea instó al Secretario General a que aplicara en su totalidad el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000) (A/49/587 y Corr.1, secc. IV).

3. Como ya se ha indicado, se ha logrado la meta establecida en las resoluciones 45/125 y 45/239 C de la Asamblea y reafirmadas en la resolución 50/164 de la Asamblea de que de las mujeres ocuparan el 35% de puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica. Sin embargo al 30 de junio de 1996 la participación de la mujer en puestos con funciones normativas y directivas era del 17,9%, lo que indica un progreso lento hacia la meta concomitante de una tasa de participación del 25%. En estos momentos, para que la atención de la Organización permanezca centrada en la igualdad entre los sexos, es preciso reformular de manera realista una nueva meta sujeta a plazos para la participación general de la mujer en puestos sujetos a distribución geográfica. Para seguir adelante y alcanzar la plena igualdad, a saber,

un 50% de hombres y un 50% de mujeres, deberán formularse unas metas mínimas intermedias. Para lograr el objetivo de que el 25% de los puestos con funciones normativas estén ocupados por mujeres, es necesario que los funcionarios directivos superiores de la Organización, así como los Estados Miembros, apoyen constantemente la contratación en esos puestos de candidatas calificadas. Sin embargo, la actual crisis financiera de duración al parecer indefinida continúa repercutiendo de manera negativa en la contratación a todos los niveles, lo que hace disminuir las oportunidades de aumentar la proporción de mujeres en un futuro previsible, sobre todo en los puestos con funciones normativas y directivas.

4. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 49/222 de la Asamblea. Se señalan los logros recientes y los problemas afrontados en el último año en los esfuerzos por lograr los objetivos establecidos en materia de distribución por género. En estos tiempos en que las Naciones Unidas hacen frente a limitaciones financieras, la planificación de los recursos humanos, la responsabilidad, entrega y vigilancia constantes por parte del personal directivo, así como la adopción de medidas eficaces que se hagan cumplir, serán especialmente necesarios para consolidar los avances y realizar nuevos progresos, por más limitados que sean.

I. LOGROS MENSURABLES

A. Mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, por categoría y departamento

5. Como parte de la labor de la Organización para mejorar la situación de la mujer, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas prepara cuadros mensuales sobre la situación de la mujer en la Secretaría y los hace llegar al Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría. En dichos cuadros se indica la distribución por sexo del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y por categoría para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica; se presentan datos para las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, D-2 y categorías superiores, D-1 y categorías superiores, y P-5 y categorías superiores, en puestos sujetos a distribución geográfica.

6. En el cuadro 1 se indica que al 30 de junio de 1996, el 35,1% de los puestos sujetos a distribución geográfica estaba ocupado por mujeres, en comparación con el 23,1% en 1985 (véase el documento A/C.5/40/30, cuadro 1) lo que constituye un aumento del 12% en los últimos 11 años. En el cuadro 2 se indica la progresión que ha experimentado la situación de la mujer en los tres últimos años. Si bien se ha registrado cierto aumento en el número de funcionarias del cuadro orgánico en la Secretaría - el porcentaje de mujeres ha aumentado en un 2,3% desde mediados de 1994 - es evidente que la congelación de la contrataciones, que comenzó en septiembre de 1995, ha privado a la Organización de uno de los principales instrumentos para alcanzar la igualdad en materia de género. Además, como resultado de la labor concertada que han desplegado la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los administradores de programas, las estadísticas demuestran que las mujeres no se han visto afectadas

desproporcionadamente por los programas de separación anticipada del servicio de 1995 y 1996. El número de funcionarios del cuadro orgánico que han quedado separados en virtud de dichos programas fue de 89, una tercera parte de los cuales fueron mujeres. De los 57 funcionarios del cuadro orgánico cuya separación se aprobó en el marco del programa de 1995, 21 eran mujeres y 36 hombres. Las cifras correspondientes para 1996 fueron de 8 mujeres y 24 hombres. Habida cuenta de que las dos terceras partes de los funcionarios separados eran hombres, han surgido nuevas oportunidades de ascenso para las mujeres.

7. En el cuadro 1 se indica la distribución por sexo y por departamento del personal de la Secretaría en puestos sujetos a distribución geográfica. De los 31 departamentos y oficinas examinados, 15 han alcanzado o sobrepasado la meta de que el 35% en general de los puestos sujetos a distribución geográfica estén ocupados por mujeres; en nueve se han sobrepasado el 25% de mujeres; en cuatro departamentos y oficinas aún no se ha logrado el 25% de mujeres; y en tres se ha alcanzado o superado el 50% de mujeres en puestos del cuadro orgánico (cuadro 1). Además en tres departamentos se ha logrado o sobrepasado el 50% de mujeres en puestos de categoría D-1 y categorías superiores (véase el cuadro 3). Como complemento de la decisión adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de incorporar las cuestiones de género en todos los programas y aspectos de las Naciones Unidas, se prevé que, una vez superada la crisis financiera, se abrirán oportunidades para contratar a un número mayor de mujeres en esferas donde anteriormente predominaban los hombres, con lo cual se pondría fin a la exclusión de la mujer de ciertas ocupaciones.

Cuadro 1

Distribución por sexo del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y por categoría: personal del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1996

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		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total				
DAG	1				4	3	2	2	4	3	2	2	6	2	3	2	2	2	2	14	17	31	54,8
DAG/OGRH			1		6	8	1	3	6	8	10	13	13	11	9	6	6			36	41	77	53,2
Organismos interorganizacionales																							
DIP					2				2		1	2	2				1			3	3	6	50,0
DCPDS	1		1		19	13	5	13	19	13	32	32	37	45	25	31				131	128	259	49,4
CCPPNU					5	2	2	2	5	2	3	6	8	6		1				18	15	33	45,5
PNUMA		1					1	1	2	2	6	1	1	1	3	3				11	9	20	45,0
DAG/OPPP					8	10	5	5	8	10	11	9	14	14	8	7				51	40	91	44,0
ACNUR	1		1		6	2	2	2	6	2	11	8	8	9	4	6				33	25	58	43,1
DADSG	1				13	7	6	6	13	7	17	14	14	10	1	4				49	37	86	43,0
ONUG	1				4	7	7	2	4	7	12	4	19	12	10	13				55	38	93	40,9
PNUJID	1				7	1	1	1	7	1	6	8	7	7	3	6				27	18	45	40,0
DAP	1		2		21	11	10	5	21	11	22	15	14	14	6	6				84	52	136	38,2
Oficina de Asuntos Jurídicos	1				10	9	7	7	10	9	8	7	9	7	9	7				49	30	79	38,0
OSSI	1				7	1	2	1	7	1	11	8	8	3	1	5				31	18	49	36,7
DIESAP	1				11	2	11	2	11	8	24	14	23	9	11	9				83	42	125	33,6
Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo																							
DOMP	1		2		7	2	8	1	7	2	20	8	8	13	4	2				53	26	79	32,9
Oficina Ejecutiva del Secretario General	2		1		3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2				17	8	25	32,0
CESPAO	1				12	2	4	4	12	2	22	5	7	7	4	7				50	22	72	30,6
CESPAP	1				21	2	9	3	21	2	32	12	21	8	9	14				93	40	133	30,1
CEPAL	1				17	6	10	2	17	6	34	8	24	13	15	9				101	38	139	27,3
DAH	1				11	2	7	7	11	2	6	2	1	4	3	4				33	12	45	26,7
ONV					7	2	3	2	7	2	12	4	12	4	2	1				38	13	51	25,5
Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales																							
CNUAH			1		4	1	2	1	4	1	11	4	10	4	4	1				3	1	4	25,0
CEPE	1				15	1	5	2	15	1	18	6	17	6	12	4				68	20	88	22,7
UNCTAD	1				39	6	22	1	39	6	36	8	40	21	16	10				157	46	203	22,7
CEPA	1				3	3	7	1	3	3	37	8	37	14	12	10				128	36	164	22,0
DOMP/DALAT			3		14	1	6	6	14	1	5	1	7	2	2	2				39	6	45	13,3
CINU					1		1	1	1		1									5	0	5	0,0
UNSCOM																				0	0	0	
Total	20	1	14	1	337	130	447	240	447	240	447	240	387	265	190	188			1 632	882	2 514	35,1	

Cuadro 2

Distribución por sexo de funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas
en puestos sujetos a distribución geográfica, 1994, 1995 y 1996

Categoría	30 de junio de 1994				30 de junio de 1995				30 de junio de 1996			
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
				de mujeres				de mujeres				de mujeres
SGA	2	17	19	10,53	2	18	20	10,0	1	20	21	4,8
SsG	2	16	18	11,1	2	12	14	14,3	1	14	15	6,7
D-2	14	61	75	18,67	14	58	72	19,4	14	57	71	19,7
D-1	34	198	232	14,66	39	188	227	17,2	43	180	223	19,3
P-5	122	375	497	24,55	136	345	481	28,3	130	337	467	27,8
P-4	246	481	727	33,84	234	460	694	33,7	240	447	687	34,9
P-3	240	371	611	39,28	250	379	629	39,7	265	387	652	40,6
P-2	168	201	369	45,53	180	198	378	47,6	188	190	378	49,7
P-1	2	0	2	100,00	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Total	830	1 720	2 550	32,55	857	1 658	2 515	34,1	882	1 632	2 514	35,1

Fuente: Informes anteriores del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/49/527 y A/50/540) y datos proporcionados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Cuadro 3

Distribución por sexo del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y por categoría: personal de categoría D-1 y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1996

Departamento/oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
PNUMA		1				2		1		1	3	4	75,0
DAG/OGRH			1		1	2		1	3	3	5	8	62,5
Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales								1	1	1	1	2	50,0
DAG	1					1		3	2	4	3	7	41,9
CEPE	1					1		5	2	6	3	9	33,3
Oficina Ejecutiva del Secretario General	2		1	1	2		2	2	7	3	10	30,0	
CESPAP	1					1		9	3	10	4	14	28,6
ONV					2			3	2	5	2	7	28,6
DIP			1		4	2		13	5	18	7	25	28,0
DCPDS	1				2	2		10	2	13	4	17	23,5
DAP	1		2		8	1		10	5	21	6	27	22,2
OSSI	1				1			2		4	1	5	20,0
Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo			1		3			12	4	16	4	20	20,0
DADSG	1				2	1		6	1	9	2	11	18,2
CESPAO	1					1		4		5	1	6	16,7
ONUG	1				2			7	2	10	2	12	16,7
CNUAH			1		2			2	1	5	1	6	16,7
CEPAL	1							10	2	11	2	13	15,4
DIESAP	1				2			11	2	14	2	16	12,5
CEPA	1				1			7	1	9	1	10	10,0
DOMP	1		2		3			8	1	14	1	15	6,7
UNCTAD	1				3			22	1	26	1	27	3,7
Oficina de Asuntos Jurídicos	1				5			7		13	0	13	0,0
DAH	1				4			7		12	0	12	0,0
PNUFID	1				2			1		4	0	4	0,0
DAG/OPPP			1		4			5		10	0	10	0,0
CCPPNU								2		2	0	2	0,0
ACNUR	1		1					2		4	0	4	0,0
CINU					2			1		3	0	3	0,0
DOMP/DALAT			3		2			6		11	0	11	0,0
Organismos interorganizacionales										0	0	0	
UNSCOM										0	0	0	
Total	20	1	14	1	57	14	180	43	271	59	330	17,9	

B. Mujeres en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas

8. Como se indica en el cuadro 4, la proporción de mujeres en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas era del 35,3% al 30 de junio de 1995 y del 36,3% al 30 de junio de 1996. No obstante, la plantilla de ciertos servicios de idiomas sigue integrada predominantemente por hombres (véase el cuadro 5). Cabe señalar que en el caso de los países con una baja representación de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, se observa la misma pauta en sus respectivas dependencias de idiomas. Los puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas comprenden desde la categoría P-1 hasta la categoría P-5 inclusive. En la categoría D-1 y categorías superiores dichos puestos están sujetos a distribución geográfica como consecuencia de su grado de responsabilidad y funciones directivas. Si la meta general del 35% se hubiera aplicado a puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas, la Secretaría habría llegado a una participación del 35% en 1995 y 1996.

Cuadro 4

Distribución por sexo de funcionarios en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas, por categoría, 1995 y 1996

Cate- goría	30 de junio de 1995				30 de junio de 1996			
	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje de mujeres	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje de mujeres
P-5	39	91	130	30,0	48	91	139	34,5
P-4	126	231	357	35,3	120	231	351	34,2
P-3	121	237	358	33,8	127	226	353	36,0
P-2	31	23	54	57,4	32	26	58	55,2
P-1	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Total	317	582	899	35,3	327	574	901	36,3

Cuadro 5

Distribución por sexo de funcionarios en puestos que requieren conocimientos especiales de idiomas, por región y categoría, al 30 de junio de 1996

Región	P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
África	4	15	6	45	10	32	3	1	0	0	23	93	116
Asia y el Pacífico	4	14	8	38	16	50	3	4	0	0	31	106	137
Europa oriental	0	17	2	48	2	83	1	4	0	0	5	152	157
Europa occidental	25	23	63	56	44	23	12	9	0	0	144	111	255
América Latina	9	9	16	12	16	13	3	4	0	0	44	38	82
Oriente Medio	0	6	2	9	6	10	1	1	0	0	9	26	35
América del Norte y el Caribe	6	6	20	20	31	14	8	3	0	0	65	43	108
Otras regiones	0	1	3	3	2	1	1	0	0	0	6	5	11
Total	48	91	120	231	127	226	32	26	0	0	327	574	901

C. Ascensos

9. La estricta aplicación y la supervisión de las medidas especiales anunciadas en la instrucción administrativa ST/AI/412 de 5 de enero de 1996 sobre medidas especiales para lograr la igualdad entre los sexos dieron por resultado el pasado año una proporción de ascensos de mujeres del 41,3% (véase el cuadro 6). De acuerdo con las medidas especiales, debe hacerse lo posible por mejorar la situación de la mujer aun cuando las crisis o las medidas financieras lleven a períodos de reducción de personal o de congelación de la contratación.

Cuadro 6

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico ascendidos a las categorías P-3 a D-1 por los órganos de nombramientos y ascensos del 30 de junio de 1995 al 30 de junio de 1996

Categoría	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Total
D-1	14	8	36,36	22
P-5	35	20	36,36	55
P-4	38	26	40,63	64
P-3	28	27	49,09	55
Total	115	81	41,32	196

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas.

D. Nombramientos

10. Como se indica en el boletín ST/SGB/278 del Secretario General de 14 de septiembre de 1995 sobre la situación financiera de la Organización, el Secretario General, decidió, entre otras medidas, implantar una congelación de la contratación hasta que la situación financiera de la Organización mejorara sustancialmente. Durante la crisis financiera ha disminuido drásticamente la contratación, uno de los instrumentos principales para mejorar el porcentaje de mujeres en puestos del cuadro orgánico, sobre todo de la categoría D-1 y categorías superiores. Habida cuenta de que no existe una masa crítica de mujeres en los niveles intermedios, la posibilidad de usar los ascensos como instrumento para cumplir las metas establecidas por la Asamblea General es limitada, con lo que se hace aún más difícil alcanzar el objetivo formulado por el Secretario General de lograr un equilibrio en materia de género en el plazo establecido. En consecuencia, la Secretaría carece de las oportunidades necesarias para mejorar el equilibrio en materia de género con la prontitud que desea el Secretario General.

II. MARCO PARA APOYAR LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS, INCLUIDO
EL MEJORAMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER

A. Consolidación de las medidas especiales para
lograr la igualdad entre los sexos

11. En la instrucción administrativa ST/AI/412, de 5 de enero de 1996, sobre medidas especiales para lograr la igualdad entre los sexos se consolidan en un formato simplificado todas las medidas adoptadas en los últimos 10 años, que han aparecido dispersas en boletines, instrucciones administrativas y otros documentos normativos sobre el logro del equilibrio entre ambos sexos, a modo de marco para vigilar la situación de la mujer en los departamentos y oficinas. En su resolución 49/222 B, la Asamblea General tomó nota con reconocimiento de la declaración sobre la condición de la mujer en las secretarías de las Naciones Unidas aprobada por el Comité Administrativo de Coordinación en su primer período ordinario de sesiones de 1995. El boletín del Secretario General, ST/SGB/282 de 5 de enero de 1996, sobre las políticas para alcanzar el equilibrio entre ambos sexos en las Naciones Unidas se publicó simultáneamente con la instrucción administrativa ST/AI/412. El boletín facilitará la vigilancia de la situación de la mujer y dará impulso al cumplimiento del objetivo establecido por el Secretario General de que se alcance el equilibrio entre ambos sexos para el año 2000. No obstante, las Naciones Unidas siguen sin poder aplicar muchas de esas medidas, como, por ejemplo, la contratación de mujeres, como consecuencia de las limitaciones impuestas por la crisis financiera. A continuación se reseñan las principales medidas del plan de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para mejorar la situación de la mujer:

a) Toda vez que el Secretario General estime necesario declarar una congelación de la contratación, las solicitudes de excepciones a la congelación se examinarán favorablemente si el candidato recomendado es una mujer;

b) Las vacantes de los cuadros y las categorías en que no se haya cumplido la meta fijada por la Asamblea General serán llenadas, cuando haya una o más candidatas, por la candidata a) que reúna los requisitos establecidos para

la vacante y b) cuyos antecedentes profesionales sean sustancialmente equivalentes o superiores a los de los candidatos con que compite;

c) En el caso de que un departamento recomiende a un candidato para llenar una vacante cuando una candidata reúna los mismos requisitos, dicho departamento deberá presentar un análisis por escrito en el que se señalen las razones que justificaron la selección;

d) Salvo los puestos que se llenan mediante concurso, las vacantes previsibles que se produzcan no se podrán llenar con un candidato hasta que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos haya certificado que, pese a todos los esfuerzos de los interesados durante un período de no menos de seis meses, no han aparecido candidatas calificadas;

e) Las mujeres que hayan sido empleadas por la Organización, incluidos los fondos y programas de las Naciones Unidas, un mínimo de un año, sea cual fuere la clase de nombramiento, o como consultoras, podrán presentarse como candidatas en respuesta a anuncios de vacantes internas de las Naciones Unidas;

f) Los puestos vacantes de categoría P-5 y categorías superiores en los departamentos en los que no existe igualdad en materia de género deberán anunciarse interna y externamente (salvo cuando la Oficina de Gestión de Recursos Humanos haya suprimido el requisito de publicar el anuncio fuera de la Sede, como por ejemplo cuando se dispone de una candidata calificada);

g) Si se ha de contratar a alguna persona por encima del límite máximo conveniente habitual para un país determinado, tal excepción se hará solamente, en casos limitados, para mujeres que sean los candidatos mejor calificados para la vacante en cuestión;

h) A fin de ampliar la reserva de mujeres que pueden ser contratadas en puestos de las categorías inferiores del cuadro orgánico, se autorizará, sobre una base limitada, que mujeres excepcionalmente calificadas con nombramientos de corta duración o nombramientos de menos de un año en las categorías P-2 o P-3 y que ocupen puestos de plantilla se presenten a concurso pese a que sean nacionales de Estados Miembros que se encuentren por encima del valor equidistante de sus límites convenientes o de Estados Miembros que estén excesivamente representados;

i) Toda vez que surja la posibilidad de asignaciones temporales a puestos de categoría superior se ruega a todos los departamentos y oficinas que evalúen a sus funcionarias calificadas con miras a colocarlas temporalmente en dichas funciones;

j) Se ha establecido un proceso oficial de supervisión en la Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer, para velar por que las mujeres no se vean desproporcionadamente afectadas durante la crisis financiera;

k) Las normas que rigen la antigüedad se aplicarán de manera flexible para que se tenga en cuenta la antigüedad acumulativa de una funcionaria a los efectos de un ascenso ordinario o acelerado.

B. Asesora Especial en Cuestiones de Género

12. Después de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, y en cumplimiento de una recomendación formulada en la Conferencia, el Secretario General nombró a unos de sus asesores especiales Asesora Especial en Cuestiones de Género. En esa capacidad, la Asesora Especial asiste al Secretario General a velar por que la perspectiva de género quede eficazmente integrada en las políticas y programas de todas las esferas de trabajo del sistema de las Naciones Unidas, en colaboración con la División para el Adelanto de la Mujer de la Secretaría de las Naciones Unidas, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer de la Secretaría de las Naciones Unidas y otras dependencias interesadas del sistema de las Naciones Unidas. En consonancia con ese mandato y a fin de velar por que exista una mejor coordinación entre los distintos componentes del sistema, en consulta con los programas y fondos del sistema de las Naciones Unidas, la Asesora Especial ha establecido de manera oficiosa tres grupos de trabajo con la participación de la Secretaría y varios fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas. Los grupos de trabajo abarcan las esferas de políticas e investigación, actividades operacionales y el equilibrio entre ambos sexos en todo el sistema de las Naciones Unidas, y ya han realizado algunos trabajos preliminares para precisar esferas de acción. Se prevé que los grupos se fusionarán con los grupos de trabajo de mandatos concretos que decida establecer el Comité interinstitucional sobre la mujer, (véase párr. 15 infra). En dicho caso su labor se podría llevar a cabo dentro de ese marco más amplio.

C. Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría

13. El Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría fue establecido por el Secretario General el 7 de marzo de 1996 como parte de un programa general destinado a superar los principales obstáculos a la incorporación de la mujer a la labor sustantiva de la Organización. Preside el Comité la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y lo integran, a título personal, 16 miembros seleccionados por el Secretario General de diversos departamentos y oficinas. La Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría es miembro nato y secretaria del Comité. El Comité supervisa la aplicación del plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000), presta asesoramiento y formula recomendaciones al Secretario General en materia de políticas para el adelanto de la mujer; y rinde informes cada año al Secretario General.

Comités directivos locales

14. Algunas comisiones regionales han establecido o están en vías de establecer, comités directivos; otras los han tenido anteriormente, como, por ejemplo, la Comisión Económica para África. El Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena estableció en abril de 1995, por recomendación del Comité Consultivo Mixto, el Comité de Viena para el mejoramiento de la

condición de la mujer a fin de facilitar el logro de los objetivos en materia de género. El Comité asesora al Director General y transmite sus conclusiones y recomendaciones al Comité Directivo de Nueva York.

D. Comité Administrativo de Coordinación

15. En 1995 los miembros del CAC reafirmaron su decidido empeño de velar por el adelanto de la mujer como prioridad normativa de las organizaciones del sistema común y de adoptar las medidas necesarias para mejorar la situación de la mujer en sus respectivas secretarías. El CAC reconoció que era preciso actuar en concierto para aplicar plenamente las políticas existentes y formular nuevas iniciativas dirigidas a aumentar la participación de la mujer, sobre todo en las categorías superiores. Además, en su primer período ordinario de sesiones de 1996, celebrado en Nairobi, el CAC decidió establecer un Comité interinstitucional sobre el adelanto de la mujer, presidido por la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género. El mandato del Comité consiste en supervisar, sobre la base de los indicadores de desempeño, la aplicación por el sistema de las Naciones Unidas de la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y de las recomendaciones relacionadas con cuestiones de género de las recientes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas que incumben al sistema, así como asesorar al CAC sobre la manera de asegurar una cooperación y coordinación eficaces a ese respecto así como en apoyo de los esfuerzos por incorporar las cuestiones de la igualdad de género en las actividades del sistema de las Naciones Unidas. A fin de facilitar y supervisar la labor que lleva a cabo en esa esfera, el CAC pidió que su Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) le informara periódicamente de las medidas que hubiera aplicado para aumentar la participación de la mujer. Actualmente se está realizando ese examen, concluido el cual se presentará un informe al CAC en su segundo período de sesiones de 1996.

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

16. La Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer sigue subordinada directamente al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, funciona como parte integrante de su oficina inmediata y de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en general, y cumple las siguientes funciones:

a) Supervisar la aplicación y la marcha del plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000) que aprobó la Asamblea General en sus resoluciones A/49/222 A y 50/164;

b) Comunicar, coordinar y promover en el sistema común de las Naciones Unidas las cuestiones de género para velar por que las Naciones Unidas y otras instituciones se beneficien en la mayor medida posible de las experiencias derivadas de abordar las cuestiones de género en el trabajo;

c) Participar en los procesos de colocación y ascenso para asegurar que las mujeres tengan todas las oportunidades de ser nombradas y ascendidas a puestos para los que posean las calificaciones necesarias;

d) Participar en los procesos de contratación para asegurar que se contraten más mujeres calificadas, sobre todo en los niveles directivos superiores;

e) Rendir informes y asistir a las deliberaciones de la Asamblea General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría y prestar servicios de secretaría al Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, y a otros órganos, según sea necesario;

f) Prestar asesoramiento y orientación a funcionarias que soliciten su asistencia respecto de cuestiones relacionadas con sus carreras, así como asesorarlas sobre sus derechos y deberes.

17. La Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer trabaja estrechamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a fin de crear un ambiente de trabajo propicio y estimulante para cumplir las metas establecidas por la Asamblea General. Además, la Coordinadora trata de promover una mejor comunicación entre todo el personal. También se planifican actividades especiales que permitan que mujeres y hombres se reúnan para debatir cuestiones de interés mutuo.

18. El 25 de abril de 1996 la Coordinadora organizó la jornada "Lleva a tu hija al trabajo" en cooperación con el Comité del Personal y el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer, para que las jóvenes pudieran ver a sus madres y padres en el trabajo y apreciar directamente el papel de la mujer en la Organización y las oportunidades que tendrán de asumir funciones de liderazgo.

19. Las actividades de la Oficina de la Coordinadora siguen financiándose con cargo a fuentes extrapresupuestarias. La actual plantilla de un oficial mayor y un funcionario del cuadro de servicios generales es en extremo limitada, habida cuenta del volumen de trabajo relacionado con la aplicación y la supervisión del plan de acción, así como con las actividades complementarias de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y el nuevo Comité interinstitucional del CAC sobre la mujer. En su resolución 49/222 A, la Asamblea General instó a los Estados Miembros a que hicieran contribuciones voluntarias para apoyar los esfuerzos que realizan las Naciones Unidas en favor de la igualdad de género. La tarea de lograr la igualdad entre los sexos en las Naciones Unidas es una responsabilidad que los Estados Miembros deberán compartir con las Naciones Unidas y que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos deberá compartir con otros departamentos. Los órganos de nombramientos y ascensos, por ejemplo, han prestado su apoyo (véase el cuadro 5). Para lograr la igualdad entre los sexos es preciso mejorar el ambiente de trabajo. A ese fin, se ha incorporado la sensibilidad en materia de género en el sistema de evaluación de la actuación profesional, así como en el programa de capacitación en administración de recursos humanos. Igualmente, para contrarrestar la limitación de recursos de personal, la Coordinadora ha hecho uso del programa de pasantías.

Coordinadoras a nivel de departamento

20. Una red de coordinadoras a nivel de departamento, en funciones desde 1994, presta asistencia a la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría. Además de sus funciones habituales, las coordinadoras a nivel de departamento colaboran con los jefes de departamento y de las oficinas

ejecutivas y de administración para supervisar la aplicación de políticas y prevenir a la Coordinadora de los problemas a que hacen frente las mujeres en sus respectivos departamentos. Los jefes de departamento y oficina seleccionan a las coordinadoras a nivel de departamento por un período de dos años, en consulta con los representantes del personal, teniendo en cuenta el interés y empeño mostrados en mejorar la situación de la mujer en la Secretaría. Las coordinadoras a nivel de departamento trabajan en estrecha cooperación con la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría.

F. Discriminación, incluido el hostigamiento

21. Si bien el hostigamiento no es específicamente una cuestión relacionada con el género, la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría asesora al grupo de trabajo sobre hostigamiento del Comité Consultivo Mixto, encargado de definir y hacer frente al problema del hostigamiento, incluido el sexual, en el trabajo. Con apoyo extrapresupuestario y de consultores, ese grupo de tareas mixto del personal y la administración ha preparado un cuestionario para su distribución a cada puesto de trabajo en todos los lugares de destino de la Secretaría de las Naciones Unidas. La encuesta tiene por objeto estudiar cómo la cultura y el género repercuten en la definición de hostigamiento en el ambiente de trabajo de las Naciones Unidas y medir el grado en que el personal de la Organización percibe la existencia de hostigamiento en sus diferentes formas. Los nuevos datos se utilizarán para ayudar a reexaminar y reforzar los procedimientos vigentes para tratar los casos de hostigamiento en las Naciones Unidas.

III. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE GÉNERO

22. Las medidas especiales consolidadas llevan a la práctica el objetivo formulado por el Secretario General de lograr el equilibrio entre ambos sexos en la Secretaría. Esas medidas tienen por objeto dar a la mujer la posibilidad de competir en mayor igualdad de condiciones con sus colegas varones cuando se presentan oportunidades de ascenso y colocación, hasta que se alcance la igualdad entre los sexos. Son claras las condiciones que deberán reunirse en la aplicación de esas medidas; su eficacia dependerá no sólo de que participen todas las oficinas y los departamentos, sino que se supervise su desempeño y, siempre que sea posible, que se haga todo lo necesario para asegurar que se cumplan las medidas. En coordinación con otras dependencias de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Coordinadora, conjuntamente con el Comité Directivo, procura facilitar y supervisar la aplicación de las medidas especiales mediante procedimientos que destaquen la importancia de propiciar la igualdad de oportunidades para la mujer y reconozcan la nueva perspectiva que la mujer contribuye a la labor de la Organización.

23. Una vez que se reanude el proceso normal de contratación, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos facilitará la contratación y el adelanto de la mujer mediante el establecimiento de amplias redes de contactos, en particular con delegadas en las conferencias, y la comunicación con asociaciones técnicas, así como mediante la actualización de las listas internas y externas de mujeres y, cuando sea viable desde el punto de vista financiero, la publicación de anuncios en diarios y revistas que tengan como destinataria a la mujer. La Coordinadora

de las cuestiones relacionadas con la mujer ha establecido una red cada vez mayor de mujeres tanto dentro como fuera de la Organización con el fin de hacerles llegar los anuncios de vacantes.

A. Seguimiento del plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000): principales medidas adoptadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en colaboración con la Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría

24. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha formulado una estrategia cuatripartita para aplicar la instrucción administrativa ST/AI/412. Con arreglo a esa estrategia, la Oficina procurará asistir a todas las oficinas y departamentos en la aplicación de las medidas anunciadas en la instrucción. A ese fin la Oficina de la Coordinadora:

I

a) Se reunirá sistemáticamente con los jefes de departamento, administradores de programas, oficiales ejecutivos y personal directivo de nivel medio para mantener un diálogo permanente sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría;

b) Se reunirá con los miembros del Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer, los integrantes de los órganos de nombramiento y ascenso, los grupos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, las coordinadoras a nivel de departamento y los representantes del personal para mantenerlos informados de los últimos acontecimientos;

c) Diseñará y pondrá en práctica, en consulta con los Estados Miembros, un sistema dinámico de búsqueda de candidatas en el que se empleen redes de contactos con fines de contratación, métodos de búsqueda de personal ejecutivo y la divulgación de vacantes por conducto de la Internet a fin de ampliar la reserva de candidatas calificadas. En particular, asistirá a reuniones y conferencias internacionales para crear nuevas posibilidades de entablar contactos con mujeres profesionales en sus respectivas esferas de actividad;

II

d) Supervisará los procesos de nombramiento y ascenso para velar por que se postule a mujeres, y prestará asistencia a todos los departamentos y oficinas para descubrir candidatas, tanto dentro como fuera de la Organización, que reúnan los requisitos necesarios para ocupar una vacante;

e) Velará por que se haga todo lo posible para definir qué funcionarias calificadas merecen recibir ascensos, incluidos ascensos acelerados, de aconsejarlo las circunstancias;

f) Elaborará y pondrá en marcha una base de datos de recursos humanos en el que se indiquen con mayor precisión la experiencia adquirida por las mujeres, en particular sus antecedentes educacionales y la capacitación que hayan recibido en los últimos 10 años de servicio en las Naciones Unidas o en otras organizaciones;

g) Rendirá informes trimestrales al Secretario General sobre la situación de la mujer y enviará copias a los presidentes de los órganos de nombramiento y ascenso, así como al Grupo de funcionarios superiores;

III

h) Velará por que todas las mujeres que trabajen en la Secretaría de las Naciones Unidas conozcan la instrucción administrativa ST/AI/412 y comprendan cómo repercute en su desarrollo profesional;

i) Utilizará eficazmente los pronósticos de vacantes a seis meses para llevar a cabo una labor de planificación, promoción y establecimiento de contactos de manera que se pueda descubrir a un mayor número de candidatas;

j) Se reunirá con las funcionarias para examinar su situación contractual, su situación personal y sus posibilidades de desarrollo profesional, y adoptará las medidas que sean necesarias y convenientes;

k) Se comunicará sistemáticamente con el personal en general por conducto de un boletín trimestral y una sección fija en el Secretariat News con el doble propósito de informar y educar al personal respecto de cuestiones importantes que guardan relación con el género;

IV

l) Trabajará con miras a crear un ambiente de trabajo en el que se valore y respete la igualdad de los sexos y tratará de propiciar una atmósfera en la que la mujer pueda realizar todo su potencial;

m) Elaborará estrategias para fomentar una mayor confianza y una comunicación más abierta entre la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la administración y el personal en general;

n) Elaborará estrategias de comunicación y realizará una labor de sensibilización en materia de género llevando a cabo actividades tales como los programas de capacitación en administración de recursos humanos, a fin de propiciar los cambios de actitud necesarios para lograr un mejor ambiente de trabajo;

o) Establecerá redes de contactos y llevará a cabo una labor de divulgación con las organizaciones no gubernamentales, las instituciones educacionales y otras entidades, para informar de los progresos que se realicen en la Secretaría.

25. El empeño que muestre la administración es la clave del logro de la igualdad entre los sexos, sobre todo en las categorías superiores. Si bien la proporción total de mujeres en la mayoría de los departamentos y oficinas ha aumentado, el número de mujeres en puestos superiores y directivos sigue estando bien por debajo de las metas establecidas por la Asamblea General y el Secretario General. Es necesario que la administración y los Estados Miembros, actuando de concierto, apliquen las políticas existentes y tomen nuevas medidas para aumentar la participación de la mujer en las categorías superiores. Algunas de las medidas señaladas en párrafos anteriores, como el establecimiento de redes de contacto en el sistema de las Naciones Unidas y en otras instituciones que se ocupan de cuestiones relacionadas con el género, contribuirán a que se descubran mujeres calificadas para cubrir vacantes de categoría superior una vez que se reanude el proceso de contratación. Además, la continuación del diálogo con las universidades, las organizaciones no gubernamentales y las asociaciones de mujeres profesionales coadyuvará a que se elaboren listas de candidatas a futuras vacantes, lo que permitirá que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos atienda de manera más dinámica a las necesidades de los departamentos y oficinas en su búsqueda de candidatas calificadas.

B. Nueva mentalidad de gestión

26. Un importante objetivo de la estrategia del Secretario General para modernizar la gestión de los recursos humanos de la Organización es fomentar en la Secretaría una nueva mentalidad de gestión que valore verdaderamente la diversidad y haga que todos los funcionarios aporten al máximo de sus posibilidades. Para establecer esa nueva mentalidad es preciso que cambien tanto las actitudes como los sistemas y las políticas.

27. A ese respecto, reviste particular importancia la introducción de un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional. El sistema, que obliga a todos los funcionarios y sus jefes a formular conjuntamente objetivos y acordar dimensiones de desempeño que sirvan de base para una evaluación anual, incluye la sensibilidad en materia de género como función obligatoria de dirección. Ello ayudará a lograr una mayor rendición de cuentas en esferas tales como el logro de un equilibrio entre ambos sexos y el ejercicio en el trabajo de sensibilidad a cuestiones de género y cultura.

28. Habida cuenta de que la capacitación es un factor decisivo para promover cambios de actitud, las cuestiones de género se están incorporando cada vez más en los programas de capacitación y formación del personal de la Secretaría. Entre estos se cuentan el programa de orientación para el personal nuevo que se integra a la Secretaría, la capacitación en el sistema de evaluación de la actuación profesional, la resolución de conflictos, y la capacitación en materia de supervisión y gestión.

29. Se está llevando a cabo un programa obligatorio de capacitación en administración de recursos humanos, que comenzará con todo el personal de las categorías D-1 y D-2 y seguirá con funcionarios de categorías inferiores. A fin de mejorar el equilibrio entre ambos sexos y apoyar las medidas encaminadas a mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, en la primera fase de esa capacitación se ha incluido junto a los directores a las mujeres que cumplen

funciones directivas. En el programa y en las reuniones subsiguiente se tratan las cuestiones de género mediante el estudio de casos que plantean cuestiones de género y promueven su debate.

30. Otro elemento importante de la estrategia de recursos humanos del Secretario General es una capacitación más sistemática del personal y un mayor apoyo a su desarrollo profesional desde el instante en que se incorpora a la Organización. A partir de enero de 1997 se llevará a cabo un programa de orientación de asistencia obligatoria destinado a familiarizar a todos los funcionarios del cuadro orgánico en el comienzo de sus carreras que han sido contratados mediante concurso, más de la mitad de los cuales son mujeres, con la labor de la Organización, sus políticas, prácticas y costumbres. Un nuevo sistema de asignaciones dirigidas contribuirá a asegurar que estos funcionarios jóvenes puedan acumular una experiencia más amplia en el inicio de sus carreras.

31. Habida cuenta de que la nueva mentalidad de gestión también deberá alentar y propiciar un ambiente laboral más sensible a las realidades de las vidas de las mujeres que trabajan en la Organización, se estudiarán más exhaustivamente cuestiones tales como el ambiente de trabajo, el empleo del cónyuge, horarios de trabajo flexibles, servicios de guardería y planes de interrupción de la carrera.

IV. CONCLUSIONES

32. Durante el último decenio las Naciones Unidas han aplicado varias medidas y programas encaminados a propiciar la igualdad entre los sexos y el mejoramiento de la situación del personal del cuadro de servicios generales, en su mayoría mujeres. Las metas fijadas para la representación igualitaria de hombres y mujeres son importantes no sólo por motivos numéricos, sino también por el aporte que puede hacer una fuerza laboral diversificada, representativa y equilibrada en cuanto a género. Es preciso que la adopción de decisiones tenga en cuenta la perspectiva fundamental y única de la mujer. El firme compromiso del Secretario General de lograr la igualdad entre los sexos se ha traducido en varias decisiones importantes relativas al mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría. Los datos indican un aumento del número de mujeres en todos los niveles de representación, al tiempo que el ambiente de trabajo de las Naciones Unidas ha evolucionado para promover y salvaguardar el valor de una fuerza de trabajo abierta por igual a hombres y mujeres calificados. No obstante, sigue siendo difícil de alcanzar la meta rectora de la igualdad en la distribución general por sexo para el año 2000.

33. En algunas esferas, y sobre todo en las categorías superiores, la proporción de mujeres sigue siendo baja. El Secretario General y los Estados Miembros deberán seguir colaborando para asegurar que se descubran mujeres calificadas y se les dé la oportunidad de ocupar puestos de categoría superior en la Secretaría. Juntos deberán defender la visión de un personal capaz de crecer profesionalmente, en el que todos puedan aportar plenamente y sin trabas a la Organización. Las mujeres representan el 51% de la población mundial y deben poder contribuir plenamente a la Organización, si es que las Naciones Unidas aspiran a representar al mundo en toda su diversidad.

34. El Secretario General seguirá persiguiendo vigorosamente los objetivos fijados por la Asamblea General en lo que respecta al mejoramiento de la situación de la mujer. Ya se ha alcanzado la meta de que la participación general de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica sea del 35%. Habida cuenta de la persistencia de la crisis financiera, la meta de una proporción del 50% de hombres y 50% de mujeres para el año 2000 no es realista. En consecuencia, la Asamblea General tal vez desee fijar metas más realistas para la participación de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica como, por ejemplo, el 37% para 1997, y el 41% para 1999. Pese a que no se ha cumplido la meta de que el 25% de los puestos directivos sean ocupados por mujeres, éste deberá seguir siendo un principio rector. La búsqueda de la igualdad en materia de género en la Organización y los demás esfuerzos por propiciar una representación geográfica más diversa y equitativa no deben considerarse mutuamente excluyentes. De hecho, deberían ser complementarios y perseguirse conjuntamente como objetivos que se refuerzan entre sí.

35. En el próximo siglo las Naciones Unidas deberán estar a la vanguardia de las cuestiones relacionadas con el género. Es preciso que los Estados Miembros colaboren con las Naciones Unidas y manifiesten su compromiso de lograr la igualdad entre los sexos, definiendo los medios y recursos necesarios para lograr esos objetivos. Si bien la crisis financiera ha dificultado en extremo el cumplimiento de las metas numéricas fijadas por la Organización, la Secretaría hará todo lo posible por lograr que el ambiente de trabajo aproveche la energía de las mujeres que trabajan hombro con hombro con sus colegas varones y encontrar nuevas maneras de resolver los problemas a que hace frente la comunidad internacional. Un ambiente de trabajo satisfactorio y lleno de oportunidades para que mujeres y hombres se dediquen a sus carreras con optimismo, ética de trabajo y lealtad profesional sólo puede servir para renovar y reforzar la Secretaría puesta al servicio de la comunidad internacional.
