



**Consejo Económico y
Social**

Distr.
GENERAL

E/CN.6/1997/7
26 de febrero de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA
Y SOCIAL DE LA MUJER
41º período de sesiones
10 a 21 de marzo de 1997

Tema 3 a) del programa provisional*

CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER: EXAMEN DE
LA INCORPORACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS
ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría

Informe del Secretario General

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	1 - 5	3
I. ACTUALIZACIÓN ESTADÍSTICA	6 - 9	4
II. ACONTECIMIENTOS RECIENTES	10 - 26	8
A. Plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000)	10 - 15	8
B. Publicación y examen de las medidas especiales para lograr la igualdad entre los géneros	16 - 19	9
C. Intercambio de información	20 - 21	10
D. Promoción y capacitación del personal	22 - 26	10
CONCLUSIÓN	27	11

ABREVIATURAS

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CINU	Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas
CNUAH	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
DADSG	Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión

* E/CN.6/1997/1.

DAG	Departamento de Administración y Gestión
DAH	Departamento de Asuntos Humanitarios
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DCPDS	Departamento de Coordinación de Políticas y de Desarrollo Sostenible
DIESAP	Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Políticas
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DOMP/DALAT	División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OGRH	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
ONUW	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OPPP	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PNUFID	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNSCOM	Comisión Especial de las Naciones Unidas

INTRODUCCIÓN

1. En su resolución 51/67, de 12 de diciembre de 1996, la Asamblea General pidió que se presentara a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en su 41º período de sesiones, un informe sobre los progresos en lo que respecta a la situación de la mujer en la Secretaría.

2. En la misma resolución, la Asamblea General celebró que se hubiera conseguido el objetivo de elevar al 35% la tasa de participación general de la mujer en los puestos sujetos a distribución geográfica, en atención a lo que pidió en su resolución 45/125, de 14 de diciembre de 1990. También reafirmó el objetivo de lograr que las mujeres ocuparan el 50% de los puestos para el año 2000 y expresó su preocupación ante la posibilidad de que no pudiera lograrse ese objetivo, sobre todo en lo que respecta a los puestos directivos y de adopción de decisiones. La Asamblea General instó al Secretario General a que pusiera en ejecución íntegramente y con urgencia el plan de acción estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995-2000)¹, a fin de lograr la igualdad general entre los sexos, en particular en el cuadro orgánico y las categorías superiores, para el año 2000. Pidió también al Secretario General que prosiguiera con su labor de crear un medio de trabajo en que se tuvieran en cuenta las consideraciones de género y que dispusiera lo necesario para que la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría supervisara y facilitara eficazmente el proceso de aplicación del plan estratégico. También instó al Secretario General a que aumentase el número de mujeres empleadas en la Secretaría procedentes de países en desarrollo, en particular de países que no estuvieran representados o que estuvieran insuficientemente representados.

3. Desde que asumió sus funciones, el 1º de enero de 1997, el Secretario General ha expresado claramente su compromiso de incorporar una perspectiva de género en todos los programas y políticas del sistema de las Naciones Unidas. El logro de los objetivos trazados en materia de distribución del personal por sexo y creación en la Secretaría de un medio de trabajo en que se tengan en cuenta las consideraciones de género forma parte integrante de ese compromiso. A ese respecto, se hará especial hincapié en que el personal directivo superior rinda cuentas de su desempeño.

4. Como su primera medida destinada a cumplir con ese compromiso, el Secretario General ha nombrado, como integrante de su Oficina, a una Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, con categoría de Subsecretaria General. En esa calidad, la Asesora Especial presenta informes directamente al Secretario General y lo ayude, en particular, a velar por la coordinación de las políticas destinadas a ejecutar la Plataforma de Acción de Beijing² a nivel del sistema y por que la perspectiva de género quede integrada en todas las actividades del sistema de las Naciones Unidas. La Asesora Especial ha sido nombrada Presidenta del Comité Interinstitucional de la Mujer y la Igualdad entre los Sexos. La Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría, que se encuentra actualmente en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, se trasladará con cargo a los recursos existentes a la Oficina de la Asesora Especial y funcionará como parte de esa Oficina. Se seguirá en el empeño por fortalecer esa función, en consonancia con la resolución 51/67 de la Asamblea General. La Asesora Especial sigue siendo la Jefa de la División para el Adelanto de la Mujer.

5. Habida cuenta del breve intervalo entre la conclusión del período ordinario de sesiones de la Asamblea General y la apertura del período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el presente informe se centrará en las novedades en los datos estadísticos y los cambios en relación con las cifras correspondientes a junio de 1996 que se mencionan en el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría, presentado a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones (A/51/304). El presente informe debe leerse simultáneamente con el informe anterior que la Comisión tiene ante sí a título de información.

I. ACTUALIZACIÓN ESTADÍSTICA

6. En el cuadro 1 del informe que presentó a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones (A/51/304), el Secretario General indicó el nivel de representación de las mujeres por departamento u oficina de la Secretaría a nivel mundial. En los cuadros 1 y 2 que figuran a continuación se actualizan estos datos al 31 de diciembre de 1996. El objetivo establecido por la Asamblea General de elevar al 35% la tasa de representación de las mujeres para el año 1995 se ha alcanzado finalmente en 17 de los 33 departamentos y oficinas de la Secretaría. En efecto, en cinco departamentos y oficinas se ha alcanzado el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos. El nivel general de representación de las mujeres en la Secretaría a nivel mundial aumentó un 0,9% para llegar al 35,5% a fines de 1996 (véase el cuadro 1). No obstante, no se ha alcanzado el objetivo correspondiente de elevar al 25% la tasa de participación de la mujer en los puestos con atribuciones de adopción de decisiones. Al 31 de diciembre de 1996, el 18,5% de los puestos de categoría D-1 y categorías superiores estaban ocupados por mujeres, lo que representa un aumento del 1,6% en la tasa de representación de las mujeres en relación con el año anterior. En efecto, 10 departamentos y oficinas han logrado elevar al 25% la tasa de representación de las mujeres en los puestos de categoría superior (véase el cuadro 2).

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 31 de diciembre de 1996

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
UNSCOM										1										0	1	1	100,0
DAG	1						2	2	5	5	2	5	2	3	2	2				14	17	31	54,8
OGRH			1		1	2	1	3	6	8	9	10	10	10	6	6				34	39	73	53,4
DCPDS	1				4	2	9	2	14	9	10	17	5	10	3	7				46	47	93	50,5
CCPPNU							2	1	6	2	2	6	6	6		1				16	16	32	50,0
Organismos interinsti- tucionales										2	1	1	1			1				3	3	6	50,0
DIP			1		4	2	12	5	18	14	32	30	37	43	26	30				130	124	254	48,8
OPPP			1		4		5		8	9	9	7	10	16	8	6				45	38	83	45,8
DADSG	1				1	1	3	1	12	6	17	13	9	10		3				43	34	77	44,2
ACNUR	1		1				2		6	2	12	7	13	11	6	8				41	28	69	40,6
ONUG	1				2		7	1	4	7	10	4	18	12	11	12				53	36	89	40,4
PNUFID	1				2		1		7	1	7	8	7	4	3	6				28	19	47	40,4
PNUMA		1			1	2	2			1	5	1	1		2	2				11	7	18	38,9
DAP	1		2		7	1	9	5	21	12	22	15	13	11	6	7				81	51	132	38,6
Oficina Ejecutiva del Secretario General	2		1	1	4		1	2	3	3	2	1	1	1	2	2				16	10	26	38,5
OAJ	1				3		7		10	8	10	7	9	6	10	8				50	29	79	36,7
DOMP			1		3		8	1	5	2	16	8	10	13	4	3				47	27	74	36,5
OSSI	1				1		3	1	7	1	10	9	9	2	1	5				32	18	50	36,0
Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales								1	1		1									2	1	3	33,3
CESPAO	1				1	6			13	2	20	4	7	8	4	10				51	25	76	32,9
Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo			1		3	1	12	4	14	6	21	11	26	15	12	6				89	43	132	32,6
DIESAP	1				2		10	2	11	11	23	9	22	7	11	8				80	37	117	31,6
CESPAP	1						9	2	19	2	31	12	22	9	11	14				93	39	132	29,5
DAH	1				5		5		10	3	6	3	2	3	3	4				32	13	45	28,9
CEPAL	1						10	3	14	5	35	9	23	13	14	9				97	39	136	28,7
ONUN									1	1	3	1	4		3	2				11	4	15	26,7
ONUUV					2		3	2	7	2	11	4	13	4	3	2				39	14	53	26,4
DOMP/DALAT			3		2		7		12	4	13	5	5	5	3	2				45	16	61	26,2
CNUAH			1		1		2	1	4	2	9	2	7	4	2	1				26	9	35	25,7
UNCTAD	1				3	1	21	1	38	6	36	8	40	22	18	10	1			158	48	206	23,3
CEPE	1					1	5	2	15	1	18	6	18	6	11	4				68	20	88	22,7
CEPA	1						6	1	30	3	36	7	36	13	12	9				121	33	154	21,4
CINU					2		1		1		1									5	0	5	0,0
Total	19	1	13	1	57	14	171	43	324	139	440	230	385	267	197	190	1	1	1 607	885	2 492	35,5	

Cuadro 2

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 31 de diciembre de 1996

Departamento/ oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		Total		Total general	Porcen- taje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Oficina de Enlace de las Comisiones Regionales								1	0	1	1	100,0
OGRH			1		1	2	1	3	3	5	8	62,5
PNUMA		1			1	2	2		3	3	6	50,0
DAG	1						2	2	3	2	5	40,0
CEPE	1					1	5	2	6	3	9	33,3
CCPPNU							2	1	2	1	3	33,3
DIP			1		4	2	12	5	17	7	24	29,2
DADSG	1				1	1	3	1	5	2	7	28,6
ONUV					2		3	2	5	2	7	28,6
Oficina Ejecutiva del Secretario General	2		1	1	4		1	2	8	3	11	27,3
DAP	1		2		7	1	9	5	19	6	25	24,0
Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo			1		3	1	12	4	16	5	21	23,8
DCPDS	1				4	2	9	2	14	4	18	22,2
CEPAL	1						10	3	11	3	14	21,4
CNUAH			1		1		2	1	4	1	5	20,0
OSSI	1				1		3	1	5	1	6	16,7
CESPAP	1						9	2	10	2	12	16,7
DIESAP	1				2		10	2	13	2	15	13,3
CEPA	1						6	1	7	1	8	12,5
CESPAO	1					1	6		7	1	8	12,5
ONUG	1				2		7	1	10	1	11	9,1
DOMP			1		3		8	1	12	1	13	7,7
UNCTAD	1				3	1	21	1	25	2	27	7,4
OAJ	1				3		7		11	0	11	0,0
DAH	1				5		5		11	0	11	0,0
PNUFID	1				2		1		4	0	4	0,0
OPPP			1		4		5		10	0	10	0,0
ACNUR	1		1				2		4	0	4	0,0
CINU					2		1		3	0	3	0,0
DOMP/DALAT			3		2		7		12	0	12	0,0
Organismos inter- institucionales									0	0	0	
ONUN									0	0	0	
UNSCOM									0	0	0	
Total	19	1	13	1	57	14	171	43	260	59	319	18,5

/...

7. Hay que observar que en los cuadros no se tiene en cuenta el hecho de que el 27 de enero el Secretario General nombró a dos mujeres para ocupar los cargos de Subsecretaria General sobre cuestiones relativas al género y al adelanto de la mujer y de Subsecretaria General de Relaciones Externas, respectivamente. Si bien aún falta mucho para alcanzar el objetivo de elevar al 25% la tasa de representación de las mujeres en los puestos de esa categoría, estos nuevos nombramientos elevan a tres el número de mujeres que ocupan puestos de categoría superior.

8. En 1996 fue muy difícil mejorar la situación de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas debido a la congelación de la contratación, la reestructuración en curso y los programas de reducción de puestos y separación del servicio anticipada. Pese a ello, se registró, como ya se ha indicado, un ligero aumento en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica. Los datos estadísticos que figuran en el cuadro 3 infra demuestran el empeño de la Organización por cumplir los objetivos establecidos por la Asamblea General en materia de género. En el cuadro 4 se indica el número de funcionarios de categoría superior con atribuciones de adopción de decisiones que fueron ascendidos y contratados en 1996.

9. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría han continuado velando por que no disminuyan las oportunidades de mejorar la representación de las mujeres en la Secretaría a nivel mundial y por que los avances logrados en los últimos años se mantengan durante el período de reducciones. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en cooperación con los órganos encargados de los nombramientos y ascensos, y el Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría continúan haciendo todo lo posible por asegurar que las mujeres no se vean afectadas en forma desproporcionada en un período en que la Organización está experimentando importantes cambios.

Cuadro 3

Trámite de personal por caso, categoría (D-1 a P-1/2) y género, correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 1996

Trámite	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje de mujeres
Contrataciones	16	14	30	53,33
Ascensos	56	54	110	50,99
Transferencias	7	9	16	43,75
Asignaciones	0	2	2	0
Colocaciones	0	2	2	0

Cuadro 4

Contrataciones y ascensos, por género en la categoría D-2, correspondientes al período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1996

Trámite	D-2			Porcentaje de mujeres
	Mujeres	Hombres	Total	
Contrataciones	4	2	6	66,6
Ascensos	1	4	5	20

II. ACONTECIMIENTOS RECIENTES

A. Plan de acción estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000)

10. El objetivo primordial del Secretario General sigue siendo lograr para el año 2000 la meta general de equilibrio entre los géneros en los puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica. Para junio de 1996, la Secretaría había alcanzado su meta de colocar mujeres en el 35% de los puestos sujetos a distribución geográfica.

11. Sin embargo, la Organización todavía debe hacer frente a varios obstáculos de larga data al mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría para lograr la meta de que el 50% de los puestos estén ocupados por mujeres. Debe continuar fomentando un entorno y una mentalidad de gestión que alienten a los funcionarios a aportar la mayor capacidad posible, como se señala en el informe del Secretario General (A/51/304).

12. Como parte del esfuerzo para crear un medio de trabajo en que se tengan en cuenta las consideraciones de género, se debe prestar atención a las realidades que afectan a ambos sexos en relación con las cuestiones de la familia, el trabajo y la vida, incluida la atención de los niños y los ancianos. La reducción del número de puestos y la actual incertidumbre económica hacen más difícil que los empleados puedan aprovechar los arreglos de trabajo flexibles y las políticas que favorecen a la familia. Lograr el equilibrio entre el trabajo y la familia se hará cada vez más problemático a medida que aumenten las demandas en ambas esferas.

13. El Grupo de Tareas trabajo/vida de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está considerando actualmente la elaboración de distintas políticas, prioridades y programas, incluido, por ejemplo, un programa de asistencia a los empleados para ayudar al personal a hacer frente a problemas laborales y no laborales.

14. Un ambiente de trabajo seguro y equilibrado desde el punto de vista de los sexos requiere medidas concretas de rendición de cuentas y responsabilidad para garantizar la gestión eficaz de los recursos humanos y de otra índole confiados a la atención de los administradores. El Sistema de Evaluación de la Actuación

Profesional ha sido una iniciativa importante en ese sentido. El sistema incluye la sensibilidad en materia de género como una dimensión obligatoria de la actuación profesional que se tendrá en cuenta en la evaluación de todos los funcionarios que tienen funciones administrativas y de supervisión. Por supuesto, es demasiado pronto para evaluar su efecto ya que en estos momentos está concluyendo el primer ciclo de actuación profesional.

15. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en virtud del mandato del Grupo de Tareas del Comité Consultivo Mixto sobre hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, en el lugar de trabajo de las Naciones Unidas ha preparado un cuestionario sobre hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, en el lugar de trabajo. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Fondo de Población de las Naciones Unidas (PNUD/FNUAP) y la Oficina de Servicios para Proyectos de las Naciones Unidas (OPSNU) publicaron el cuestionario a fines de 1996. La Secretaría a nivel mundial, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno, se han sumado a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para distribuir el cuestionario en marzo de 1997. El objetivo del cuestionario es evaluar las percepciones e interpretaciones del personal, a fin de utilizarlas en la elaboración futura de políticas, procedimientos de denuncia y programas de capacitación. Se prevé que el análisis de los datos del cuestionario, junto con las recomendaciones de medidas adecuadas, se presentará para el verano de 1997.

B. Publicación y examen de las medidas especiales para lograr la igualdad entre los géneros

16. Ya ha transcurrido más de un año desde la publicación en un formato consolidado de las medidas especiales para lograr la igualdad entre los géneros (ST/AI/412, de 5 de enero de 1996). El Secretario General se propone hacer responsables a los administradores de departamento de la aplicación de las medidas dentro de los departamentos y oficinas.

17. La aplicación de las medidas especiales ha sido vigilada de cerca por el Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría y, en la medida de lo posible, por los órganos de nombramientos y ascensos. Han surgido algunos problemas en la aplicación de algunas de las disposiciones, en particular, las relativas a los requisitos para responder a los anuncios de vacantes internas en las categorías de P-2 y P-3 y las relativas a la contratación externa de mujeres habida cuenta de la actual congelación de la contratación. Sobre la base de las observaciones recibidas, se ha decidido revisar las medidas a fin de resolver esos y otros problemas con que se ha tropezado en la aplicación del texto.

18. La Secretaría continúa haciendo frente a obstáculos en los nombramientos y ascensos de mujeres, particularmente a puestos de categoría superior. La reducción de puestos en la Secretaría, incluida la congelación de los puestos y de la contratación externa durante los dos últimos años, ha debilitado el uso de la contratación como instrumento de promoción. Además, los nombramientos en las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General no se han mantenido al ritmo de las discretas mejoras alcanzadas en cuanto a equilibrio de

los géneros en los ingresos en las categorías inferiores. Por otra parte, se ha carecido de la capacidad para seleccionar candidatas de calificación superior. No obstante, actualmente se están realizando esfuerzos para sistematizar la capacidad de búsqueda.

19. El Tribunal Administrativo ha proporcionado orientación a la Secretaría en la aplicación de las medidas especiales para lograr la igualdad entre los géneros. Si bien, como se indicó en el Fallo No. 671, Grinblat (1995), los candidatos de sexo masculino idóneos no pueden dejar de ser considerados para las vacantes disponibles, el Fallo No. 765, Anderson Bieler (1996), reafirmó que, a menos que se adoptaran medidas de acción afirmativa para mejorar los efectos de la historia previa, esos efectos se perpetuarían durante muchos años. Ello sería incompatible con el Artículo 8 de la Carta, que establece la igualdad de oportunidades en el empleo en las Naciones Unidas. El Tribunal también reafirmó la legitimidad de las medidas de acción afirmativa que establecen un derecho al trato preferencial para las mujeres cuyas calificaciones sean sustancialmente equivalentes a las de los candidatos con que compiten. Esos fallos han ayudado a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a lograr una mejor aplicación de las medidas especiales.

C. Intercambio de información

20. La Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría publicó por primera vez, en septiembre de 1996, un boletín titulado NETWORK que se publica ahora trimestralmente y se distribuye en todo el sistema de las Naciones Unidas, tanto en forma impresa como mediante el correo electrónico. El boletín proporciona un foro de debate para mujeres y hombres sobre cuestiones del género y comunica las últimas noticias, reglamentos, estadísticas, disponibilidad de puestos, y otros acontecimientos al personal de la Secretaría a nivel mundial. El segundo número se publicó en enero de 1997.

21. En el primer período de sesiones del Comité Interinstitucional de la Mujer y la Igualdad entre los Sexos (22 y 23 de octubre de 1996) se examinaron las cuestiones del equilibrio de los géneros en las secretarías del sistema de las Naciones Unidas. Se convino en que la responsabilidad principal de las cuestiones relativas al personal correspondía al Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Sin embargo, el Comité Interinstitucional apoyará la labor de esos órganos a fin de destacar la importancia que otorga a esas cuestiones y subrayar el vínculo entre la dimensión institucional y las dimensiones normativa y programática de la incorporación de las cuestiones de género en las actividades.

D. Promoción y capacitación del personal

22. Habida cuenta de que la capacitación es un factor decisivo en la promoción de los cambios de actitud, las cuestiones de género se incorporan cada vez más en los programas de la Secretaría de capacitación y promoción del personal, incluidos los programas de orientación para el personal nuevo que ingresa a la Secretaría; capacitación en el Sistema de Evaluación de la Actuación Profesional; capacitación en técnicas de negociación colaborativa y solución de conflictos; y capacitación en materia de supervisión y gestión.

23. Se está aplicando a partir de los niveles superiores un programa obligatorio de capacitación en gestión de personal. Más del 90% de todo el personal de las categorías D-2 y D-1 ya ha participado en el programa que ahora ha comenzado para los administradores de nivel medio en las categorías P-5 y P-4. A fin de mejorar el equilibrio entre los géneros y apoyar las medidas para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría, las mujeres de categoría P-5 con funciones administrativas fueron incluidas con los directores en la primera etapa de capacitación. Las cuestiones de género se tratan en esos programas y en las sesiones de seguimiento mediante el estudio de casos que plantean cuestiones de género y fomentan el debate. Además, se están elaborando programas para promover la sensibilidad a las cuestiones de género en el lugar de trabajo. Esos programas deben contribuir también a incrementar la comprensión de la necesidad de reflejar una perspectiva de género en todas las esferas de la labor de la Organización.

24. También hay un empeño por garantizar que las mujeres del cuadro de servicios generales tengan acceso a diversas oportunidades de desarrollo. La mayoría de los programas de promoción y capacitación del personal de la Organización están al alcance de los funcionarios tanto del cuadro orgánico como del cuadro de servicios generales. Se incluyen programas en tecnología de la información, idiomas y comunicaciones, técnicas de negociación cooperativa, y administración de las Naciones Unidas. Este año se incorporó un nuevo programa de capacitación en técnicas de supervisión para funcionarios superiores del cuadro de servicios generales y funcionarios subalternos del cuadro orgánico con funciones de supervisión. Más de 50% de los participantes en esos programas, así como en los programas de estudios externos, son mujeres.

25. En febrero de 1997 se inició un programa de una semana de orientación ampliada para los candidatos que aprobaron el examen para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, más del 50% de los cuales han sido siempre mujeres. Se considera que el programa es un elemento importante de los esfuerzos más sistemáticos para proporcionar oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera a los funcionarios de todos los niveles.

26. Al mismo tiempo, se reconoce que, además de las oportunidades oficiales de capacitación, sería conveniente hacer más traslados y nombramientos laterales e interdepartamentales de mujeres de categoría superior del cuadro de servicios generales a puestos de sustitución en las misiones a fin de darles capacitación en el empleo en puestos de mayor responsabilidad.

CONCLUSIÓN

27. La Carta de las Naciones Unidas fue el primer acuerdo internacional aceptado universalmente que proclamó la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Al celebrar su cincuentenario, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer puede señalar el amplio historial de la Organización en la creación de un legado histórico de normas y estrategias internacionales, programas y metas para el adelanto de la condición de la mujer en todo el mundo. La incorporación de las cuestiones de género en esferas tan sustantivas como las cuestiones económicas y sociales, la paz y la seguridad, los derechos humanos, el desarrollo sostenible y las cuestiones humanitarias, requiere una cultura institucional que propicie esa incorporación. Por consiguiente, la situación de

la mujer en la Secretaría es un indicador esencial para incorporar una perspectiva de género en todas las políticas y programas. Si bien los gobiernos tienen la responsabilidad en el plano nacional, la Secretaría de las Naciones Unidas y el sistema de las Naciones Unidas, con el apoyo de los Estados Miembros, deben comprometerse a asumir una función rectora en el logro del equilibrio de los géneros y de un ambiente de trabajo que tenga en cuenta las consideraciones de género.

Notas

¹ Véanse los documentos A/49/587 y Corr.1 y A/50/691.

² Véase Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (A/CONF.177/20), cap. I, resolución 1, anexo II.
