



Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/52/408
30 de septiembre de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo segundo período de sesiones
Tema 105 del programa

ADELANTO DE LA MUJER

Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría

Informe del Secretario General

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	1 - 5	5
II. RESEÑA DE LA SITUACIÓN ACTUAL	6 - 21	5
A. Mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, por categoría y departamento	9 - 12	11
B. Mujeres en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales	13	15
C. Mujeres en puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	14 - 16	18
D. Ascensos y colocación	17 - 18	19
E. Nombramientos	19 - 21	20
III. MEDIDAS ADOPTADAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	22 - 41	21
A. Medidas especiales para la mujer	24 - 27	22
B. Mejora del componente de género en el sistema de evaluación de la actuación profesional	28	22



ÍNDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
C. Capacitación para aumentar la sensibilidad a las cuestiones de género	29 - 30	23
D. Estudio sobre el hostigamiento en las Naciones Unidas	31 - 33	23
E. Cuestiones que atañen a la calidad de vida, las condiciones de trabajo y la familia, incluido el cuidado de niños y ancianos . . .	34	24
F. Intercambio de información, divulgación y creación de redes	35 - 41	24
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42 - 45	26

ABREVIATURAS

AC/CDH	Alto Comisionado de las Naciones Unidas/Centro de Derechos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CCPPNU	Secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y del Comité 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 (Hábitat)
DADSG	Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión
DAG	Departamento de Administración y Gestión
DAH	Departamento de Asuntos Humanitarios
DALAT	División de Administración y Logística de Actividades sobre el Terreno
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DIP	Departamento de Información Pública
DCPDS	Departamento de Coordinación de Políticas y de Desarrollo Sostenible
DIESAP	Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Políticas
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
INTERINST	Órganos interinstitucionales Dependencia Común de Inspección Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas Centro Internacional de Cálculos Electrónicos Comité de Coordinación de los Sistemas de Información

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
ONUV	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
OPPP	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
OSCA	Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
PNUFID	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNSCOM	Comisión Especial de las Naciones Unidas establecida en virtud de la resolución 687 (1991) del Consejo de Seguridad

I. INTRODUCCIÓN

1. El Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas estipula que la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios. La igualdad de la mujer sigue siendo un objetivo establecido por la Asamblea General y es el marco para la acción en la Secretaría de las Naciones Unidas. Al acercarnos al próximo milenio, resulta cada vez más importante que tanto hombres como mujeres participen activa y visiblemente en todos los aspectos de la labor de la Organización y que ésta aproveche al máximo el talento y la capacidad del recurso más valioso de que dispone: su personal.

2. En su resolución 51/67, de 12 de diciembre de 1996, la Asamblea General reafirmó el objetivo de lograr que las mujeres ocupen el 50% de los puestos sujetos a distribución geográfica. En su resolución 51/226, de 3 de abril de 1997, la Asamblea reiteró los objetivos que se habían establecido a fin de lograr la igualdad entre los sexos para el año 2000, y pidió, entre otras cosas, que se nombrara a más mujeres para ocupar puestos directivos y de adopción de decisiones a fin de que se alcanzaran las metas establecidas, y que se incrementara el número de mujeres procedentes de países en desarrollo, en particular de países que no estuvieran representados o que estuvieran insuficientemente representados.

3. En 1996, la Secretaría de las Naciones Unidas alcanzó el objetivo previo establecido por la Asamblea General de que las mujeres ocuparan el 35% de los puestos sujetos a distribución geográfica. No obstante, aún no se ha alcanzado el objetivo complementario de que la mujer tenga una representación del 25% en los puestos de categoría D-1 y categorías superiores. Lo mismo ocurre respecto del objetivo actual de la Asamblea de que para el año 2000 las mujeres ocupen el 50% de todos los puestos, incluidos los puestos directivos superiores sujetos a distribución geográfica.

4. Desde que asumió su cargo en enero de 1997, el Secretario General ha debido hacer frente a la responsabilidad de alcanzar estos objetivos en el plazo establecido por la Asamblea General. Si bien los avances logrados hasta el presente han sido escasos, especialmente a nivel de los puestos directivos superiores, el Secretario General se ha comprometido personalmente a cumplir su responsabilidad al respecto y ha asegurado a la Asamblea que la cuestión de la representación geográfica y del equilibrio entre los sexos recibirá la máxima prioridad en sus constantes esfuerzos por introducir una nueva mentalidad de gestión en la Organización. El Secretario General también está perfectamente consciente de que la Organización tiene poco más de tres años para alcanzar los objetivos que se ha fijado.

5. Este informe se presenta a la Asamblea General en atención a la solicitud que formuló en su resolución 51/67, de 12 de diciembre de 1996.

II. RESEÑA DE LA SITUACIÓN ACTUAL

6. La cuestión del mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría comprende dos aspectos. El primero es el logro de los objetivos numéricos

/...

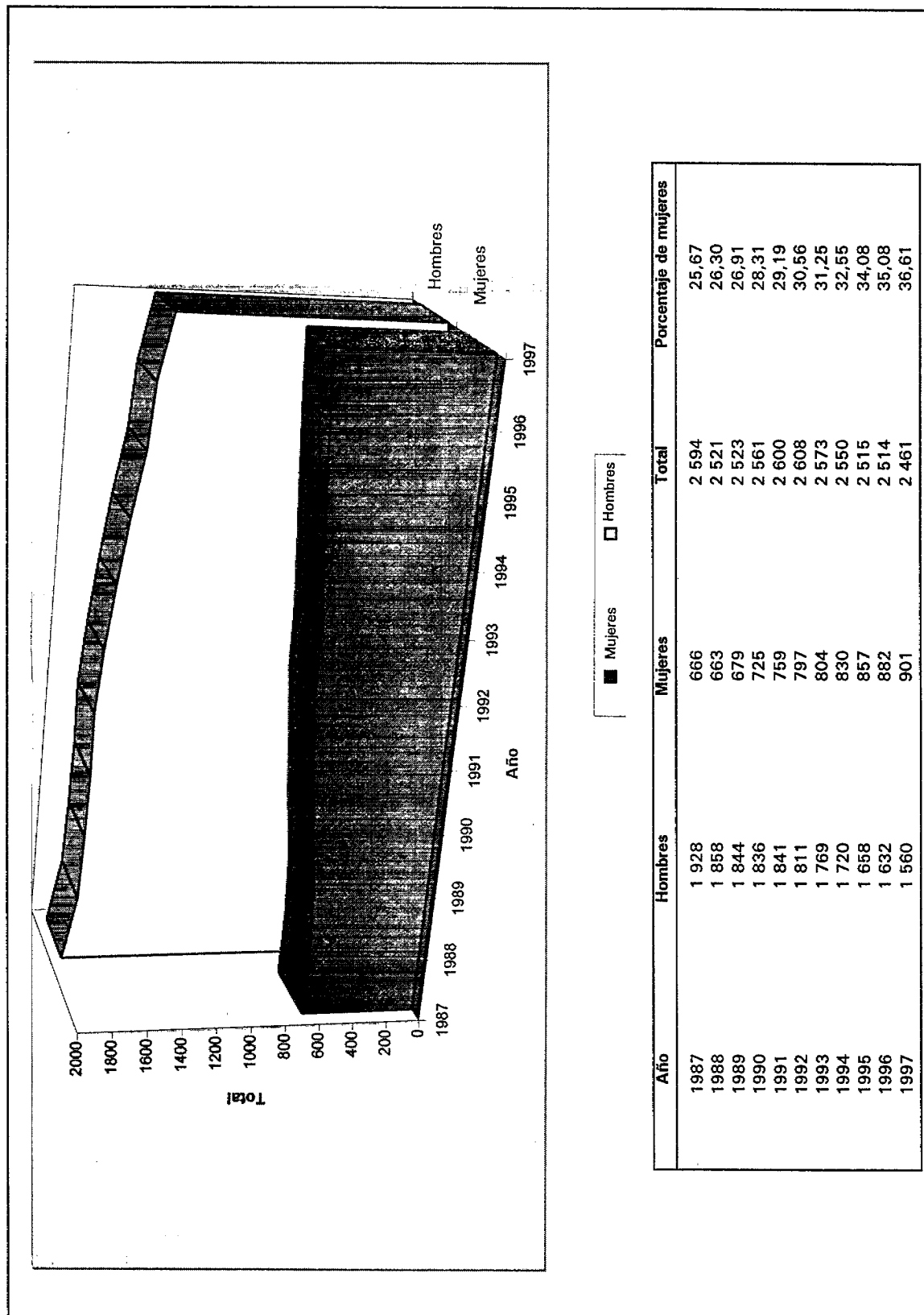
establecidos por la Asamblea General para el año 2000, que constituyen el indicador cuantitativo a que apunta la Organización. Este aspecto numérico abarca no solamente el total general, sino también la distribución de mujeres en las diversas esferas ocupacionales. El segundo aspecto es de índole cualitativa, a saber que el ambiente de trabajo de la Organización se adapte y atienda a las necesidades de los funcionarios, tanto hombres como mujeres.

7. Para seguir los avances hacia el equilibrio numérico entre hombres y mujeres en la Secretaría, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos prepara cuadros trimestrales de seguimiento que proporciona a la Oficina Ejecutiva del Secretario General, a los funcionarios de categoría superior y al Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, entre otros destinatarios. Los datos consignados en dichos cuadros ilustran la distribución de los funcionarios por sexo, por departamento u oficina y por categoría en el caso de los funcionarios que ocupan puestos del cuadro orgánico y categorías superiores sujetos a distribución geográfica.

8. En los gráficos 1, 2, 3 y en el cuadro 1 se ilustran los avances logrados en el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría en los puestos sujetos a distribución geográfica, con un desglose por sexo, categoría y región, así como en los puestos de idiomas y de cooperación técnica. En el período de 12 años comprendido entre 1985 y 1997, la representación de la mujer ha aumentado en un 13,6%, es decir, en algo más del mínimo del 1% aprobado en el plan de mediano plazo para el período 1992-1997¹. En los cuadros puede observarse también que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos del cuadro orgánico, ya sea sujetos a distribución geográfica, de idiomas o de cooperación técnica, aún no ha llegado al nivel estipulado.

Gráfico 1

Distribución por sexo de los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de cada año desde 1987



Fuentes: Informes anteriores del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/42/636, A/43/659, A/44/604, A/45/541, A/46/370, A/47/416, A/48/559, A/49/527, A/50/540, A/51/421) y Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Cuadro 1

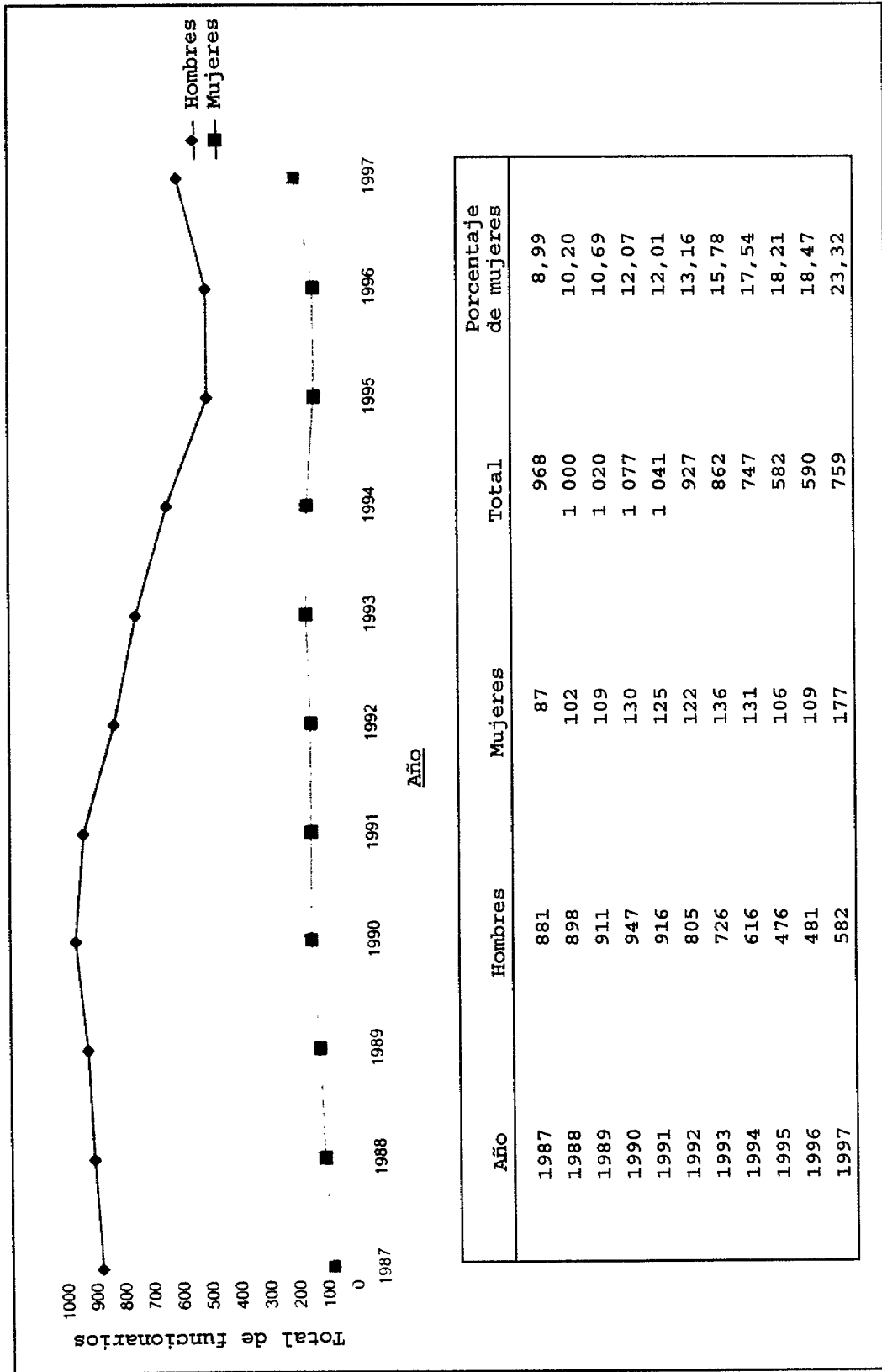
Número y porcentaje de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores

Cate- goría	Puestos sujetos a distribución geográfica al 30 de junio de 1987				Puestos sujetos a distribución geográfica al 30 de junio de 1997				Puestos de idiomas al 30 de junio de 1987				Puestos de idiomas al 30 de junio de 1997			
	Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres		Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres		Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres		Mujeres	Hombres	Porcentaje de mujeres	
SGA	2	24	8		1	17	5,5		-	-	-		-	-	-	
SsG	2	20	9		2	12	14		-	-	-		-	-	-	
D-2	2	81	2		12	51	19		-	-	-		-	-	-	
D-1	24	204	11		47	167	22		-	-	-		-	-	-	
P-5	54	421	11		149	300	33		42	106	29		51	85	37,5	
P-4	149	522	22		229	436	34,4		112	205	35		118	236	33,3	
P-3	238	444	35		276	375	42,4		132	247	35		122	219	35,7	
P-2	165	200	45		185	201	48		36	94	28		26	21	55,3	
P-1	30	12	71		-	1	-		1	-	100		-	-	-	
Porcentaje total de mujeres	25,7				36,6				33,12				36,1			

Fuente: Informes anteriores del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (véase la nota del gráfico 1).

Gráfico 2

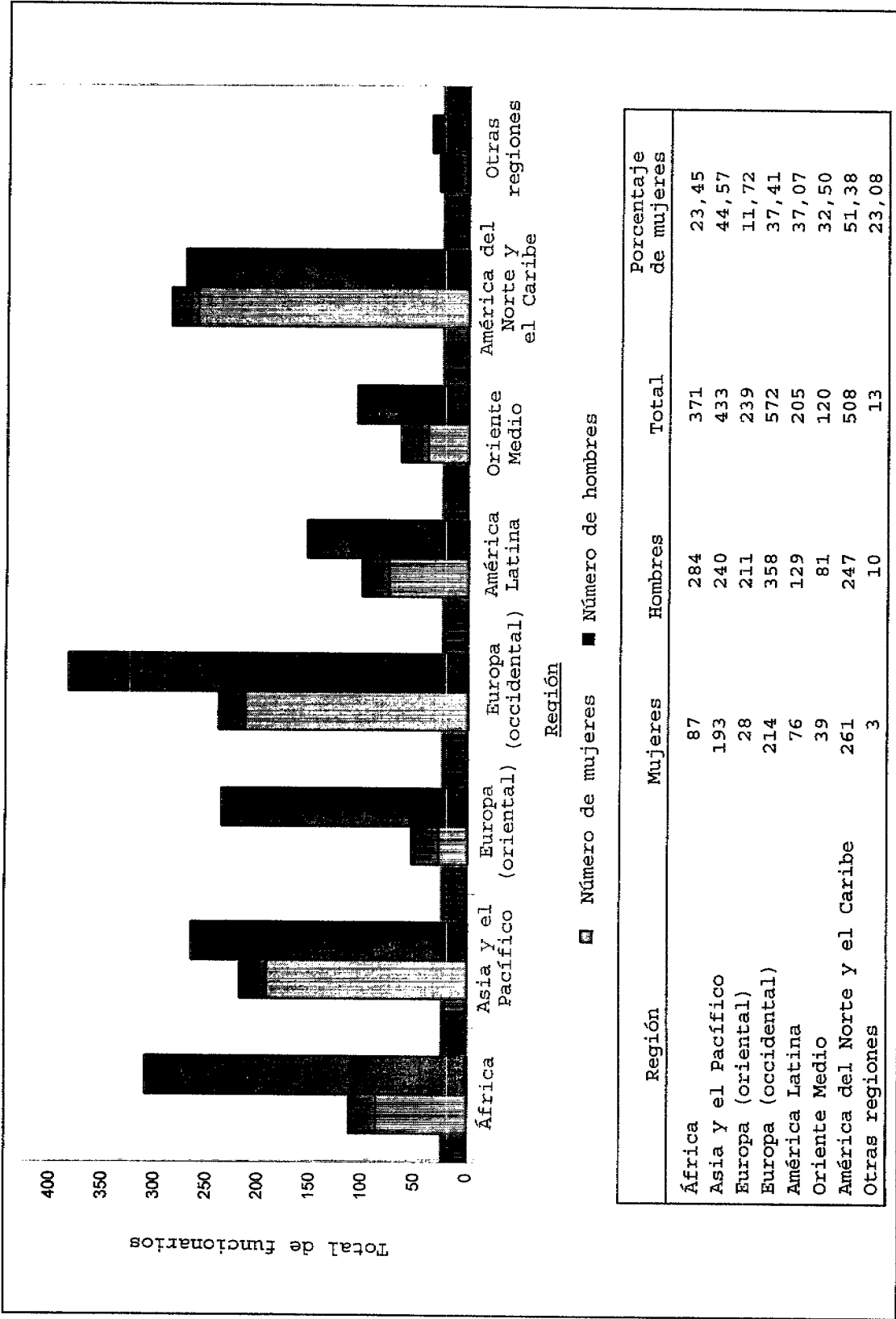
Distribución por sexo de los funcionarios en puestos de cooperación técnica,
al 31 de diciembre de cada año



Fuente: ACC/1988/PER/R.33, ACC/1989/PER/R.11, ACC/1990/PER/R.6, ACC/1991/PER/R.28, ACC/1992/PER/R.22, ACC/1993/PER/R.16, ACC/1994/PER/R.13, ACC/1995/PER/R.20, ACC/1996/PER/R.10 y Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Gráfico 3

Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, por región y por sexo, al 30 de junio de 1997



Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

/...

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

9. El cuadro 2 muestra el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos sujetos a distribución geográfica, por departamento y oficina, durante el período de que se informa. En la actualidad, dicho porcentaje es del 36,6%, mientras que en 1987 era del 25,7%. Entre los 28 departamentos y oficinas estudiados con más de 20 funcionarios tres han alcanzado o sobrepasado la meta del 50% de mujeres en la totalidad de los puestos sujetos a distribución geográfica, a saber, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Administración y Gestión y el Departamento de Coordinación de Políticas y de Desarrollo Sostenible². Otros 12 departamentos y oficinas han sobrepasado el 35% y 12 aún no lo han hecho. Estos 12 son: el Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (CNUAH), la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Departamento de Asuntos Humanitarios, el Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Políticas (DIESAP), el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz/División de Administración y Logística de Actividades sobre el terreno (DOMP/DALAT), la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo (DAG/OSCA).

10. Si bien el porcentaje total de mujeres que ocupan puestos del cuadro orgánico sujetos a distribución geográfica llegó al 36,6% al 30 de junio de 1997, en su mayoría las mujeres siguen relegadas a las categorías inferiores. Al 30 de junio de 1997, sólo una mujer ocupaba un cargo de Secretaria General Adjunta, mientras que había 17 hombres en cargos de esa categoría. La situación no ha variado desde el 30 de junio de 1996. En el mismo período, tan sólo 2 de los 12 subsecretarios generales eran mujeres, mientras que en 1996 solamente había una mujer en un total de 15. En 1997, el 20% de los funcionarios en puestos de categoría D-2 eran mujeres, mientras que en junio de 1996 las mujeres ocupaban el 19,7% de esos puestos. Durante el período de que se informa se registraron más avances en las categorías D-1 y P-5, en las que hay un 22% y un 33% de mujeres, respectivamente, en los cargos sujetos a distribución geográfica, mientras que en junio de 1996, los porcentajes respectivos eran del 19,3% y el 27,8%.

Cuadro 2

Distribución por sexo de los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas por departamento u oficina y por categoría: funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en puestos sujetos a distribución geográfica, al 30 de junio de 1997

Departamento/oficina	SGA		SsG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
UNSCOM	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100,0
DAG/OGRH	-	-	1	-	1	2	1	2	5	10	9	12	10	10	6	7	-	-	33	43	76	56,6
DAG	1	-	-	-	-	-	3	1	5	4	2	7	1	2	2	2	-	-	14	16	30	53,3
DCPDS	1	-	-	1	3	1	10	2	13	12	11	18	3	9	4	8	-	-	46	51	96	53,1
PNUMA	-	1	-	-	1	2	1	2	1	1	1	1	-	-	2	3	-	-	7	7	14	50,0
DIP	-	-	1	-	3	2	12	5	17	16	31	29	34	43	27	28	-	-	125	123	248	49,6
CCPNU	-	-	-	-	-	-	2	1	6	2	5	6	6	6	-	1	-	-	19	16	35	45,7
DADSG	1	-	-	-	1	1	2	2	12	7	16	11	8	10	1	3	-	-	41	34	75	45,3
DAG/OPPP	-	-	1	-	4	-	3	-	7	9	10	9	11	13	10	6	-	-	46	37	83	44,6
AC/CDH	-	-	-	-	-	-	2	-	5	2	12	6	10	9	4	9	-	-	33	26	59	44,1
PNUIID	1	-	-	-	-	-	2	-	6	2	5	8	8	7	3	4	-	-	27	21	48	43,8
INTERINST	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	1	1	1	-	1	-	-	4	3	7	42,9
DOMP	1	-	2	-	2	-	9	-	3	4	14	9	11	15	5	3	-	-	47	31	78	39,7
ONUG	1	-	-	-	2	-	7	1	5	7	11	4	17	13	14	12	-	-	57	37	94	39,4
Oficina Ejecutiva del Secretario General	1	-	-	1	3	-	4	2	2	3	2	1	3	1	1	2	-	-	16	10	26	38,5
OAJ	1	-	-	-	4	-	5	1	8	6	10	7	10	6	7	8	-	-	45	28	73	38,4
DAP	1	-	3	-	7	1	11	5	17	12	23	15	13	11	7	7	-	-	82	51	133	38,3
OSSI	1	-	-	-	-	-	3	1	8	1	9	8	8	2	3	6	-	-	32	18	50	36,0
ONUN	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	3	2	4	-	2	2	-	-	11	6	17	35,3
Oficinas de enlace de las comisiones regionales	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	33,3
DIESAP	-	-	-	-	3	1	10	2	9	10	25	10	21	6	11	9	-	-	79	38	117	32,5
DAG/OSCA	-	-	1	-	3	1	13	5	15	7	23	10	24	15	11	5	-	-	90	43	133	32,3
DAH	1	-	-	-	4	-	4	-	10	3	6	5	5	3	2	4	-	-	32	15	47	31,9
CNUAH	-	-	1	-	1	-	2	1	3	2	10	1	5	6	2	2	-	-	24	11	35	31,4
CESPAP	1	-	-	-	-	-	9	2	16	2	29	12	23	11	11	13	-	-	89	40	129	31,0
ONUV	-	-	-	-	2	-	3	2	7	2	11	5	13	7	2	1	-	-	38	17	55	30,9
CESPAO	1	-	-	-	-	-	6	-	12	2	21	2	4	9	5	7	-	-	49	21	70	30,0
DOMP/DALAT	-	-	1	-	1	-	3	1	7	4	11	1	6	4	2	3	-	-	31	13	44	29,5
CEPAL	1	-	-	-	1	-	8	3	14	6	34	8	25	12	17	11	-	-	100	40	140	28,6
UNCTAD	1	-	-	-	1	1	17	1	35	6	39	8	39	25	16	9	1	-	149	50	199	25,1
CEPE	1	-	-	-	-	-	5	2	15	1	16	6	17	7	11	3	-	-	65	19	84	22,6
CEPA	1	-	-	-	-	-	8	4	30	3	34	7	36	13	13	7	-	-	122	34	156	21,8
CINU	-	-	1	-	2	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-
Total	17	1	12	2	51	12	167	47	300	149	436	229	375	276	201	185	1	-	1 560	901	2 461	36,6

/...

11. En el cuadro 3 figuran los departamentos y oficinas en que hay mujeres que ocupan puestos de categorías D-1 y categorías superiores. De un total de 28 oficinas y departamentos con más de dos puestos de categoría D-1 y categorías superiores, tan sólo en 10 se ha alcanzado la meta de un 25% de mujeres en sus cargos. Dichas oficinas y departamentos son: la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión (DADSG), el Departamento de Información Pública, la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica para Europa (CEPE), la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (DAG/OGRH), la Oficina de Servicios de Conferencias y de Apoyo (DAG/OSCA), la Oficina de las Naciones Unidas en Viena (ONUV) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

12. El número de mujeres que ocupan puestos de categoría D-1 y categorías superiores refleja las dificultades constantes para romper la "barrera invisible" dentro de la Organización. Por consiguiente, es preciso seguir dedicando atención y esfuerzo a la representación de la mujer en los puestos directivos superiores. Cabe señalar también que, cuando se examinan los datos en función de una masa crítica de mujeres, es decir, un mínimo del 30% en cualesquiera de las categorías, la situación difiere según las esferas ocupacionales, los departamentos y las categorías. En las esferas de la información pública y la labor de administración (por ejemplo, en el Departamento de Información Pública y en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Administración y Gestión), las mujeres constituyen una masa crítica, incluso en la categoría D-2. En otros departamentos y oficinas, como el Departamento de Asuntos Políticos y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, la gran concentración de mujeres, en comparación con los hombres, se observa en las categorías P-2 y P-3, respectivamente.

Cuadro 3

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS
POR DEPARTAMENTO U OFICINA Y POR CATEGORÍA: FUNCIONARIOS DE CATEGORÍA D-1
Y CATEGORÍAS SUPERIORES EN PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA, AL
30 DE JUNIO DE 1997

Departamento/Oficina	SGA		SSG		D-2		D-1		Total		Total general	Porcentaje de mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Oficina de enlace con las comisiones regionales	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1	100,0
DAG/OGRH	—	—	1	—	1	2	1	2	3	4	7	57,1
DADSG	1	—	—	—	1	1	2	2	4	3	7	42,9
PNUMA	—	1	—	—	1	1	2	—	3	2	5	40,0
CCPPNU	—	—	—	—	—	—	2	1	2	1	3	33,3
CEPA	1	—	—	—	—	—	8	4	9	4	13	30,8
DIP	—	—	1	—	3	2	12	5	16	7	23	30,4
ONUV	—	—	—	—	2	—	3	2	5	2	7	28,6
Oficina Ejecutiva del Secretario General	1	—	—	1	3	—	4	2	8	3	11	27,3
DAG/OSCA	—	—	1	—	3	1	13	5	17	6	23	26,1
CEPE	1	—	—	—	—	—	5	2	6	2	8	25,0
CEPAL	1	—	—	—	1	—	8	3	10	3	13	23,1
DCPDS	1	—	—	1	3	1	10	2	14	4	18	22,2
DAP	1	—	3	—	7	1	11	5	22	6	28	21,4
OSSI	1	—	—	—	—	—	3	1	4	1	5	20,0
DAG	1	—	—	—	—	—	3	1	4	1	5	20,0
CNUAH	—	—	1	—	1	—	2	1	4	1	5	20,0
DIESAP	—	—	—	—	3	1	10	2	13	3	16	18,8
CESPAP	1	—	—	—	—	—	9	2	10	2	12	16,7
DOMP/DALAT	—	—	1	—	1	—	3	1	5	1	6	16,7
CESPAO	1	—	—	—	—	1	6	—	7	1	8	12,5
UNCTAD	1	—	—	—	1	1	17	1	19	2	21	9,5
OAJ	1	—	—	—	4	—	5	1	10	1	11	9,1
ONUG	1	—	—	—	2	—	7	1	10	1	11	9,1
DOMP	1	—	2	—	2	—	9	—	14	—	14	—
DAH	1	—	—	—	4	—	4	—	9	—	9	—
PNUFID	1	—	—	—	2	—	2	—	5	—	5	—
DAG/OPPP	—	—	1	—	4	—	3	—	8	—	8	—
AC/CDH	—	—	—	—	—	—	2	—	2	—	2	—
CINU	—	—	1	—	2	—	1	—	4	—	4	—
INTERINST	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ONUN	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
UNSCOM	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	17	1	12	2	51	12	167	47	247	62	309	20,1

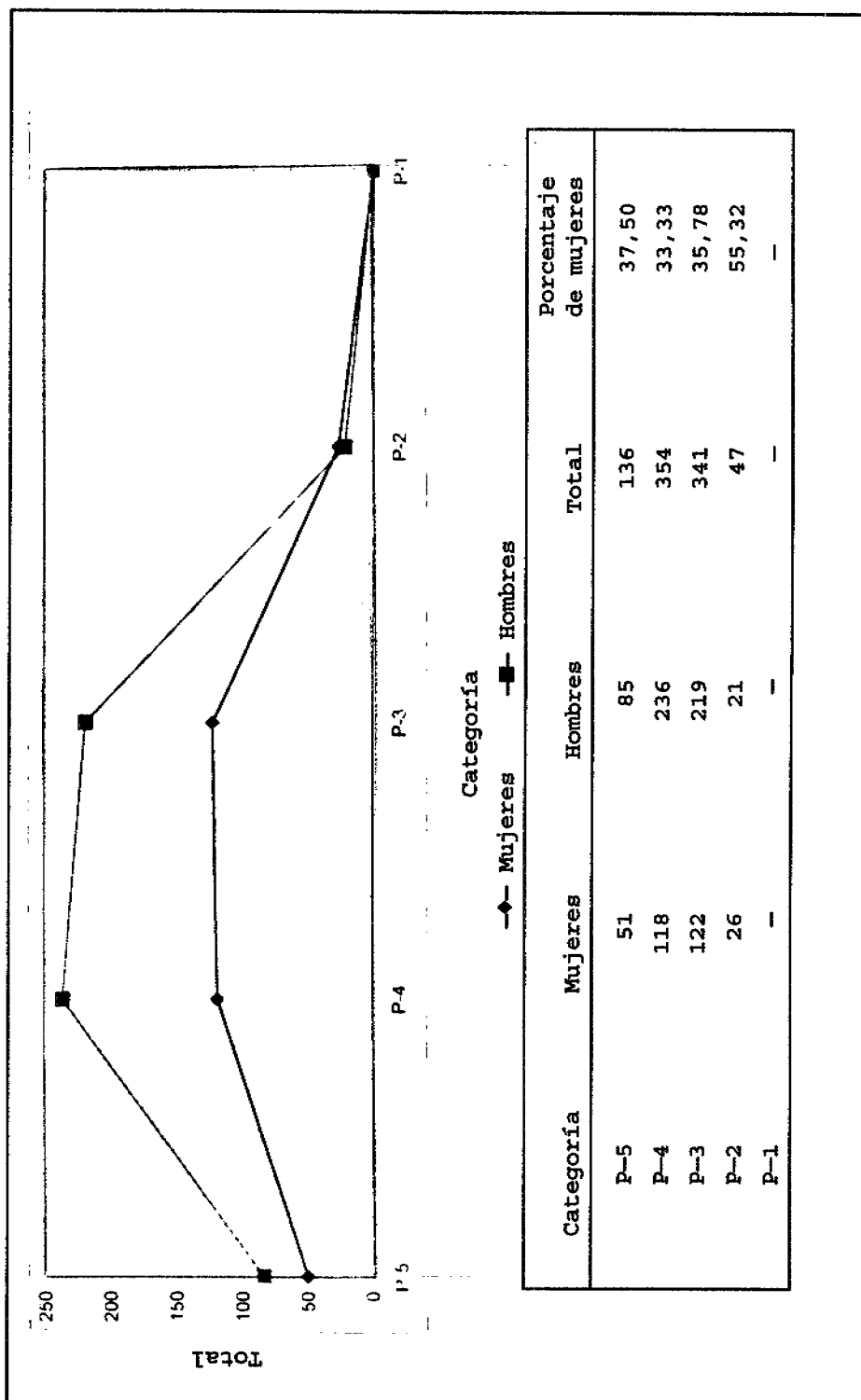
/...

B. Mujeres en puestos que requieren conocimientos
lingüísticos especiales

13. Como se ilustra en los gráficos 4 y 5, el porcentaje de mujeres en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales, por categoría, siguió siendo del 36,1%. Los puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales están distribuidos en las categorías P-1 a P-5. La plantilla de algunos de los servicios de idiomas sigue constituida fundamentalmente por hombres. En muchas de las demás dependencias la proporción de mujeres es superior a la de los hombres. En algunas de las dependencias que prestan servicios en determinados idiomas oficiales de la Organización predominan los hombres. Debido a la baja rotación del personal, no se vislumbra una mejora inmediata de esta situación.

Gráfico 4

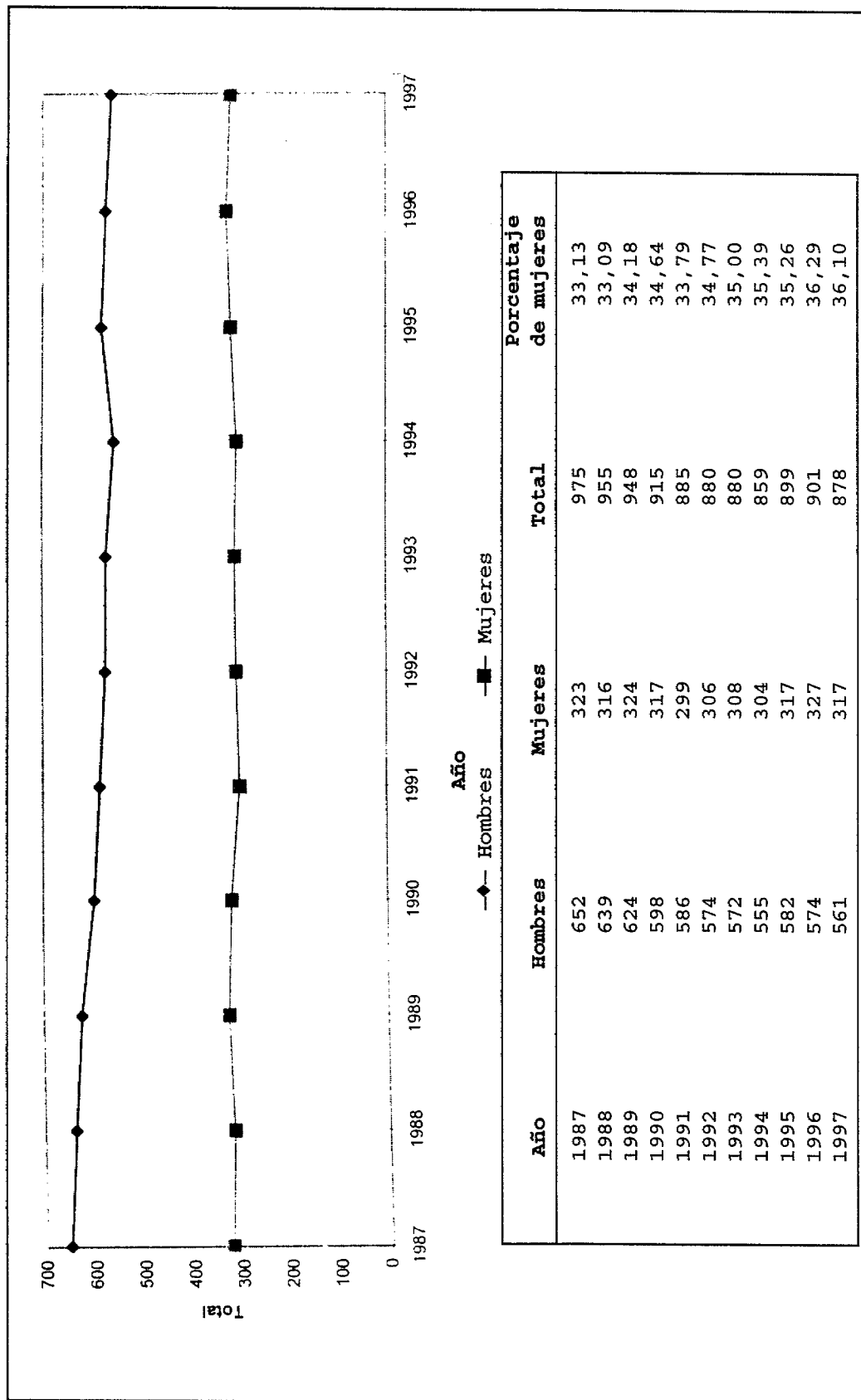
Distribución por sexo de funcionarios en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales, por categoría, al 30 de junio de 1997



Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Gráfico 5

Distribución por sexo de funcionarios en puestos que requieren conocimientos lingüísticos especiales, al 30 de junio de cada año, a partir de 1987



Fuentes: Informes anteriores del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/42/636, A/43/659, A/44/604, A/45/541, A/46/370, A/47/416, A/48/559, A/49/527, A/50/540, A/51/421) y Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

C. Mujeres en puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

14. La mayoría de las mujeres que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas ocupan puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. En realidad, en el cuadro de servicios generales y los cuadros conexos las mujeres han superado la meta del equilibrio entre hombres y mujeres, y actualmente ocupan un 54% de esos puestos. Sin embargo, aunque el porcentaje de mujeres en puestos del cuadro de servicios generales es del 56,6%, no hay equilibrio entre los sexos en los cuadros de seguridad y vigilancia y de artes y oficios. En el primero, las mujeres constituyen sólo el 4,1% (8 mujeres de un total de 195 oficiales) y en el segundo, sólo el 3,0% (6 mujeres de un total de 196). El cuadro 4 indica la distribución por sexo y por categoría del personal de esos cuadros. Para el personal del cuadro de servicios generales, el punto crítico es la línea que separa al cuadro orgánico del cuadro de servicios generales. El paso de un cuadro a otro puede lograrse únicamente mediante el concurso para ascender al cuadro orgánico, que se considera la forma más objetiva de conceder el ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

Cuadro 4

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos ascendidos en el período comprendido entre el 1º de julio de 1996 y el 30 de junio de 1997

Categoría	1º de julio de 1995 a 30 de junio de 1996			Ascenso dentro del departamento/oficina	Ascenso a otro departamento/oficina	1º de julio de 1996 a 30 de junio de 1997			Ascenso dentro del departamento/oficina	Ascenso a otro departamento/oficina
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres			Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres		
G-7	2	4	67	6	-	1	15	94	16	-
G-6	7	22	76	29	-	12	37	76	47	2
G-5	14	57	80	69	2	12	42	78	53	1
Total	23	83	78	104	2	25	94	79	116	3

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos/secretaría de la Junta de Nombramientos y Ascensos.

15. El cuadro 4 supra refleja también la falta de movilidad entre departamentos y oficinas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está estableciendo un grupo de trabajo que se encargará de estudiar y elaborar nuevos programas y procesos para apoyar la promoción de las perspectivas de carrera del personal del cuadro de servicios generales, especialmente de las mujeres. El grupo de trabajo se encargará de examinar, entre otras, algunas de las cuestiones siguientes: la movilidad horizontal y vertical dentro de los departamentos y oficinas y entre ellos, el sistema de colocación y ascensos, el perfeccionamiento en el puesto y el tiempo que lleva el funcionario en el puesto o en la categoría.

16. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos publicó en noviembre de 1990 el manual de trayectorias de carrera, a fin de que sirviera de instrumento para

/...

brindar asesoramiento sobre posibilidades de carrera y ayudara a los funcionarios del cuadro de servicios generales a evaluar sus opciones al respecto. La Oficina tiene la intención de actualizar el manual a fin de reflejar los nuevos cambios estructurales y las nuevas realidades de la Secretaría.

D. Ascenso y colocación

17. La aplicación y la supervisión de las medidas especiales enunciadas en la instrucción administrativa ST/AI/412, de 5 de enero de 1996, y en la instrucción que la precedió, ST/AI/382, de 3 de marzo de 1993, sobre medidas especiales para lograr la igualdad entre los sexos, han tenido repercusiones favorables en la proporción de ascensos de mujeres, a pesar de las dificultades financieras y de la reestructuración de la Secretaría durante el período que se examina. El cuadro 5 indica que en 1997 hubo en total 38 ascensos, en comparación con 196 a junio de 1996. Si bien hubo una disminución del 1,8% del porcentaje global de ascensos de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, el porcentaje de ascensos de mujeres en las categorías D-1 y P-5 ha aumentado considerablemente en comparación con el año anterior, lo que ha producido un aumento del número de mujeres que podrían ascender en un futuro cercano a puestos directivos superiores.

Cuadro 5

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores ascendidos en el período comprendido entre el 1° de julio de 1995 y el 30 de junio de 1997

Categoría	1° de julio de 1995 a 30 de junio de 1996			1° de julio de 1996 a 30 de junio de 1997		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
D-1	14	8	36,36	7	5	41,7
P-5	35	20	36,36	4	5	55,6
P-4	38	26	40,63	7	2	22,2
P-3	28	27	49,09	5	3	37,5
Total	115	81	41,32	15	23	39,5

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos/secretaría de la Junta de Nombramientos y Ascensos.

Cuadro de servicios generales y cuadros conexos

18. El porcentaje global de mujeres del cuadro de servicios generales que ascendieron durante el período que abarca el informe fue del 79%. El cuadro 4 indica que el número de ascensos a la categoría GS-7 aumentó considerablemente, de seis en 1995-1996 a 16 en 1996-1997. El 94% de los funcionarios ascendidos de la categoría GS-6 a la categoría GS-7 en el presente año eran mujeres, en comparación con 67% el año anterior. Sin embargo, un estudio realizado anteriormente mostró que de los funcionarios que ocupan puestos en las categorías GS-5 y GS-6, sólo aproximadamente un 6% del total de los funcionarios del cuadro de servicios generales ascendería a la categoría GS-7 para desempeñar funciones paraprofesionales, en un período medio de carrera de 25 años.

E. Nombramientos

19. La contratación de personal, uno de los principales instrumentos que permiten aumentar el porcentaje de mujeres en puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores), se redujo durante la congelación de la contratación decretada a causa de la crisis financiera (14 de septiembre de 1995 a 21 de abril de 1997), como se indica en el cuadro 6. De un total de 40 funcionarios contratados, 17 eran mujeres. La distribución geográfica de esos nuevos funcionarios fue la siguiente: África: 8, de los cuales 5 eran mujeres; Asia y el Pacífico: 3, de ellos ninguno mujer; Europa oriental: uno (hombre); Europa occidental: 14, de los cuales 8 eran mujeres; América Latina: uno (hombre); Oriente Medio: 2, uno de ellos mujer; América del Norte y el Caribe: 11, de los cuales 3 eran mujeres.

Cuadro 6

Distribución por sexo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores nombrados en el período comprendido entre el 1° de julio de 1995 y el 30 de junio de 1997

Categoría	1° de julio de 1995 a 30 de junio de 1996			1° de julio de 1996 a 30 de junio de 1997		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje de mujeres
D-1	5	0	0	7	5	41,7
P-5	6	5	45,5	4	5	55,6
P-4	23	14	37,8	7	2	22,2
P-3	16	23	59,0	5	3	37,5
Total	50	42	45,6	23	17	42,5

Fuente: Oficina de Gestión de Recursos Humanos/secretaría de la Junta de Nombramientos y Ascensos.

/...

20. Con el propósito de alcanzar los objetivos fijados con respecto al equilibrio entre hombres y mujeres, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha venido creando una base de datos sobre fuentes de contratación, que incluirá distintos tipos de asociaciones y organizaciones de profesionales, entre ellas organizaciones de mujeres, clasificadas por grupo ocupacional, y en la que se prestará especial atención a la plena representación de todas las regiones. Debido al costo y al tiempo que suponen las búsquedas de ejecutivos para encontrar candidatas para puestos vacantes de alto nivel, se realizaron muy pocas de esas búsquedas que llevaran al nombramiento de mujeres para llenar esos puestos.

21. En otras partes del sistema de las Naciones Unidas también se han venido adoptando medidas para lograr un equilibrio entre hombres y mujeres. Es importante señalar que diversos programas y organismos especializados también han desplegado esfuerzos concertados a fin de mejorar la situación de la mujer en sus respectivas organizaciones. Si bien el FNUAP ha alcanzado plenamente y superado la meta de un 50% de hombres y un 50% de mujeres en los puestos de categoría superior y en general, en otras entidades, como la UNESCO (37,1%), el ACNUR (38,5% de los puestos básicos del cuadro orgánico básico) y el PNUD (33,5% de los puestos básicos del cuadro orgánico básico), hubo un aumento notable del número de funcionarias. Entre 1992 y 1997, en el PMA se duplicó el número de funcionarias en puestos de la categoría P-5 y categorías superiores. En esta oportunidad no se proporciona a la Asamblea General información estadística general sobre el equilibrio entre hombres y mujeres en el sistema. El Consejo Económico y Social, en sus conclusiones convenidas sobre la incorporación de la perspectiva de género recomendó que se proporcionaran periódicamente a la Asamblea y a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer estadísticas sobre el número y el porcentaje de mujeres que ocuparan puestos de todos los niveles en el sistema de las Naciones Unidas³. Se ha previsto suministrar información más detallada y amplia a la Asamblea en informes futuros.

III. MEDIDAS ADOPTADAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

22. Como primera medida para cumplir su compromiso de mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, el Secretario General nombró, en febrero de 1997, a una Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, con la categoría de Subsecretaria General. La Asesora Especial informa directamente al Secretario General sobre cuestiones relacionadas con el mejoramiento de la situación de la mujer y lo ayuda a velar por la coordinación, en todo el sistema, de la política para aplicar la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y para incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos de la labor de las Naciones Unidas. La Oficina de la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer de la Secretaría de las Naciones Unidas se trasladó de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a la Oficina de la Asesora Especial.

23. Para dar cumplimiento a los mandatos de la Asamblea General sobre la situación de la mujer en la Secretaría, se han adoptado las medidas que se señalan a continuación con el propósito de alcanzar los objetivos fijados. Dichas medidas tienen por objeto alcanzar los objetivos numéricos y establecer

un medio de trabajo en que se tengan en cuenta las cuestiones de género y una mentalidad de gestión que responda a las necesidades de todos los funcionarios.

A. Medidas especiales para la mujer

24. Las medidas especiales para lograr la igualdad entre los sexos que se menciona en el párrafo 17 supra se expusieron en la instrucción administrativa ST/AI/412, de enero de 1996. Al consolidar en ese documento todas las medidas especiales introducidas desde 1977, se intentó mejorar la observancia institucional de esas medidas y agilizar su aplicación. En los 18 meses transcurridos desde su publicación, ha sido un instrumento útil en la labor de la Organización de lograr la igualdad entre los sexos en sus políticas y prácticas relativas a los recursos humanos y de sensibilizar al personal a las cuestiones de género. No obstante, durante ese tiempo se puso también de manifiesto que era necesario aclarar algunas disposiciones del texto y que otras disposiciones se estaban aplicando de manera poco coherente. La experiencia también ha demostrado la necesidad de introducir medidas más eficaces para vigilar y hacer aplicar ciertos aspectos de las medidas especiales.

25. De conformidad con la resolución 51/67 de la Asamblea General y teniendo en cuenta los informes de los departamentos y oficinas, incluida la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, así como las observaciones del Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría y el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, en consulta con la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, convocó un grupo de trabajo, del que ambos fueron copresidentes para examinar y revisar la instrucción ST/AI/412. Tras la aprobación por la Asamblea General de su resolución 51/226, el Grupo de Trabajo también examinó las modificaciones de las medidas especiales que exigía dicha resolución.

26. El Grupo de Trabajo prevé que como resultado de ese examen se introducirán algunos cambios en las medidas sustantivas de la instrucción ST/AI/412 y en su aplicación. Las deliberaciones del Grupo de Trabajo se centraron, entre otras cosas, en promover la vigilancia de la capacidad y de las actividades a nivel administrativo y de la informática.

27. En dos decisiones recientes, el Tribunal Administrativo sostuvo la aplicabilidad de las medidas especiales y de las políticas vigentes para lograr el equilibrio entre los sexos. En el fallo No. 671 (Grinblat, 1995) y el No. 765 (Anderson Bieler, 1996), el Tribunal sostuvo la legitimidad de las medidas correctivas en favor de la mujer. Estas decisiones confieren mayor fuerza y autoridad a la aplicación de las medidas especiales y fortalecen los esfuerzos constantes dirigidos a mejorar la condición de la mujer en la Secretaría.

B. Mejora del componente de género en el sistema de evaluación de la actuación profesional

28. La responsabilidad administrativa es un elemento clave en la tarea de mejorar la situación de la mujer en la Secretaría. Por ello, el institucionalizar el nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional se determinó que la sensibilidad a las cuestiones de género era un aspecto que

había que tener en cuenta necesariamente en la evaluación de todos los funcionarios con cargos directivos o de supervisión. No obstante, al no haberse establecido indicadores para medir ese aspecto en el contexto del examen general del primer año de aplicación del sistema de evaluación de la actuación profesional, el componente de género se evaluará a la luz de los criterios ya expuestos, con el objeto de fortalecer este aspecto del sistema de evaluación y de promover la responsabilidad administrativa.

C. Capacitación para aumentar la sensibilidad
a las cuestiones de género

29. Aunque en la mayoría de los programas de perfeccionamiento del personal se tratan los factores de género mediante estudios de casos, también se prevé que en los últimos meses de 1997 se llevarán a cabo ensayos de los programas piloto de capacitación para aumentar sensibilidad a las cuestiones de género que se ejecutarán en el siguiente bienio. Se organizará un programa de capacitación para funcionarios superiores de departamentos y oficinas a fin de que el personal directivo de la Organización adquiriera una mayor conciencia de los supuestos y criterios que afectan al equilibrio entre los sexos y a la creación de un entorno laboral sensible a las cuestiones de género y de la forma en que estos factores influyen en la eficacia de la Organización. El programa también ayudará a los departamentos y oficinas a determinar las áreas susceptibles de mejora y los medios de crear un entorno laboral más favorable a mujeres y hombres.

30. Una segunda modalidad de capacitación atenderá a la necesidad de la Organización de incorporar la perspectiva de género en los programas de trabajo de los departamentos y en los mecanismos de presentación de informes. A partir del primer semestre de 1998, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos impartirá capacitación a funcionarios superiores y personal directivo intermedio en la que se destacarán las estrategias para incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos de la labor sustantiva de la Organización, por ejemplo, mediante la utilización de los análisis de género.

D. Estudio sobre el hostigamiento en las Naciones Unidas

31. En enero de 1995, el Comité Consultivo Mixto de la Sede estableció el Equipo de Tareas sobre el hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, en el lugar de trabajo, presidido por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos. Integraban también el Equipo de Tareas la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, así como representantes del Departamento de Administración y Gestión y representantes del Comité del Personal de Nueva York, el PNUD, el FNUAP, el UNICEF y la Asociación Mundial del Personal del UNICEF.

32. El Equipo de Tareas llegó a la conclusión de que la información disponible sobre los casos de hostigamiento en el trabajo en las Naciones Unidas era insuficiente y de que había algunos indicios de que el personal era reacio a dar cuenta de ellos. Para subsanar esa falta de información, el Equipo de Tareas elaboró un cuestionario para evaluar la experiencia de los funcionarios y sus impresiones del lugar de trabajo y determinar hasta qué punto conocían y

confiaban en las políticas y procedimientos de denuncia vigentes para hacer frente al hostigamiento.

33. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos puso el cuestionario en circulación a principios de julio de 1997 para su distribución a las dependencias de la Secretaría en todo el mundo, inclusive las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno, y el ACNUR. A finales de 1996 se distribuyó al personal del PNUD, el FNUAP y el UNICEF en todos los lugares de destino. El plazo para la presentación del cuestionario en la Secretaría terminaba el 30 de septiembre de 1997. Se espera tener a fines de 1997 los resultados del estudio que se utilizarán para examinar y revisar, según proceda, las políticas de las Naciones Unidas sobre el hostigamiento en el trabajo, incluido el hostigamiento sexual, y los mecanismos oficiales y oficiosos de denuncia y de examen de esos casos.

E. Cuestiones que atañen a la calidad de vida, las condiciones de trabajo y la familia, incluido el cuidado de niños y ancianos

34. En 1996 se creó un grupo de trabajo interinstitucional en el que participaban representantes de la Secretaría, el PNUD, el UNICEF y el Comité del Personal de las Naciones Unidas para tratar cuestiones relativas a la calidad de vida y las condiciones de trabajo, a fin de determinar las necesidades y preocupaciones del personal en esferas tales como la adopción de horarios y lugares de trabajo flexibles, el cuidado de niños y ancianos, las políticas de licencia por motivos familiares y la situación laboral de los cónyuges. El objetivo del grupo era fomentar el debate sobre las nuevas medidas adoptadas a ese respecto por las empresas privadas y las administraciones públicas en todo el mundo. Tales medidas permiten crear un entorno de trabajo más favorable, en el que se reconoce cada vez más el conflicto entre diversas exigencias laborales y sus efectos en la vida familiar y personal de los empleados, trátase de hombres o mujeres. La adopción de políticas semejantes permitirá a la Organización atraer y conservar a los mejores funcionarios de manera más competitiva. En particular, hay que atender a la cuestión del empleo del cónyuge y el cuidado de los hijos, para que la Organización pueda atraer candidatas idóneas. Tal vez los Estados Miembros deseen examinar la legislación nacional vigente que impide el empleo de los cónyuges de funcionarios de las Naciones Unidas y de sus familiares, facilitando así la contratación y la movilidad del personal de la Secretaría.

F. Intercambio de información, divulgación y creación de redes

35. Para fomentar un mayor conocimiento y apoyo de las iniciativas dirigidas a lograr el equilibrio entre los sexos, así como para crear un ambiente más sensible a las cuestiones de género, hay que estipular el intercambio de información sobre las cuestiones que afectan a la mujer. La Asesora Especial y la Coordinadora de las Cuestiones relativas a la Mujer ha informado a diversos sectores de la Organización respecto de los mandatos relativos al equilibrio entre los sexos. Han formulado declaraciones, organizado charlas y debates y participado en seminarios con el fin de lograr que se observen y cumplan plenamente esos mandatos. Se están estudiando varias medidas para establecer un

sistema de mentoras entre el personal femenino, por ejemplo, vinculando a funcionarios superiores con otras de categoría subalterna.

36. La red de información de las organizaciones sobre cuestiones de género (ORIGIN), una red electrónica en la que participan funcionarias superiores de organizaciones de dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas y en la que se debaten y comparten experiencias de manera oficiosa sobre el equilibrio entre los sexos y un entorno laboral sensible a las cuestiones de género, ofrece un foro para el intercambio de información y resultados prácticos.

37. La Asesora Especial y la Coordinadora de las cuestiones relativas a la Mujer han visitado varios lugares de destino, como la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la CESPAP y la CEPA para obtener información de primera mano del personal y de la administración acerca de la situación real sobre el terreno y para tratar cuestiones relativas al equilibrio entre los sexos, las condiciones de servicio de las funcionarias de esas regiones y la aplicación y observancia de las medidas especiales para la mujer expuestas en el documento (ST/AI/412).

38. En junio de 1997 la Asesora Especial se dirigió al Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en su vigésimo primer período de sesiones. En la sesión se plantearon diversas cuestiones e inquietudes relativas a la cooperación entre los lugares de destino en lo que concierne al equilibrio entre los sexos, el papel de las medidas especiales para la mujer y la necesidad de unificar las políticas de contratación, la necesidad de fijar objetivos realistas para el empleo de la mujer, el empleo de los cónyuges, y la necesidad de preparar a las mujeres para ocupar cargos directivos y en general de velar por que en cada lugar de destino se establezcan planes para lograr el equilibrio entre los sexos.

39. La Secretaría y el UNICEF, el PNUD, el FNUAP, el Comité del Personal y el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas celebraron el Día Internacional de la Mujer el 7 de marzo de 1997, conjuntamente con el quincuagésimo aniversario de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que se conmemoró el 10 de marzo. Entre las muchas actividades realizadas cabe mencionar una exposición de fotografías, exposiciones de recursos tecnológicos de información para la mujer, mesas redondas sobre la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, cuestiones relacionadas con el trabajo, la vida y la familia, la mujer en la mesa de negociaciones de paz, la incorporación de una perspectiva de género y los cambios organizacionales y una presentación sobre orientación profesional. Esas actividades constituyeron instrumentos eficaces para crear una mayor sensibilización respecto de las cuestiones de género y recabar apoyo para alcanzar la igualdad y hacer frente a los estereotipos relacionados con la mujer.

40. La Secretaría, en coordinación con el UNICEF, el PNUD, el FNUAP, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, el Comité del Personal y el Grupo pro Igualdad de Derechos de la Mujer en las Naciones Unidas, organizó y celebró la jornada "Lleva a tu hija al trabajo" el 24 de abril de 1997. El programa se organizó con el propósito de proporcionar a las niñas modelos dignos de imitar y una oportunidad de conocer la vida laboral en los diferentes departamentos y oficinas de las Naciones Unidas. Al inaugurar la jornada, el

Secretario General dirigió la palabra a 500 niñas de 9 a 15 años de edad y respondió a sus preguntas.

41. Actualmente se distribuye al personal de la Secretaría y los organismos de las Naciones Unidas, a las misiones permanentes y en las redes electrónicas un boletín informativo trimestral, Network, cuya publicación se inició en septiembre de 1996. Dicha publicación constituye un instrumento eficaz para divulgar información sobre la condición de la mujer y poner al día al personal directivo y al personal en general en relación con los acontecimientos de carácter normativo que afectan a la mujer en la Secretaría. Como instrumento de información, el boletín contribuye a ampliar y mantener una red de comunicación entre las mujeres y los hombres para fomentar la igualdad de los géneros mediante la difusión de las oportunidades de ampliar las perspectivas profesionales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

42. Se siguen aplicando en toda la Secretaría estrategias encaminadas a mantener y fortalecer los progresos alcanzados en relación con el equilibrio entre los géneros. Es necesario seguir perfeccionando las políticas y los mecanismos institucionales orientados a llevar a la práctica los compromisos contraídos a fin de suministrar al personal directivo y al personal en general instrumentos más eficaces para lograr y supervisar los objetivos establecidos en sus dependencias respectivas.

43. Algunos de los instrumentos que pueden ayudar a la Organización a utilizar de manera óptima sus recursos humanos y alcanzar el equilibrio entre los géneros existen ya, mientras que otros están en estudio. Aunque las medidas especiales, una vez actualizadas, seguirán proporcionando un marco para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría hasta que se cumpla el objetivo establecido de alcanzar para el año 2000 la prioridad entre el número de hombres y mujeres, su plena aplicación exigirá la puesta en práctica de mecanismos más perfeccionados de supervisión y rendición de cuentas. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para alcanzar las metas establecidas para el año 2000 y sentar las bases de una política de sostenibilidad en relación con el equilibrio entre los géneros en la Organización.

44. La aplicación de una política encaminada a lograr el equilibrio entre los géneros exige el fortalecimiento de las medidas en tres esferas principales: la contratación y los ascensos; la supervisión y la rendición de cuentas; y la retención de personal femenino. Se requieren criterios e iniciativas especiales para cada una de esas esferas. La obtención de buenos resultados en una de las esferas depende de las otras dos, y exige la participación y el apoyo no sólo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH), sino también del personal directivo superior y de los Estados Miembros. Se han aplicado estrategias para conseguir que los departamentos y oficinas que tienen una proporción general de mujeres inferior al 25% alcancen el 35% en el próximo año, y que cada departamento u oficina cuya proporción sea inferior al 35% logre, en el mismo período, un aumento general del 5% en el número de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica. En los próximos 10 años se jubilarán unos 4.500 funcionarios, con lo que aumentan las posibilidades de alcanzar y mantener

el objetivo del 50% para el año 2000. A continuación se presentan algunas recomendaciones de medidas que pueden adoptar las Naciones Unidas.

Contratación/ascensos

- a) Al menos el 50% de los funcionarios contratados en el cuadro orgánico deberían ser mujeres, en puestos sujetos a distribución geográfica y en todas las demás categorías de puestos, independientemente del tipo o la duración del nombramiento;
- b) Cuando no haya reservas viables de candidatas internas, deberían efectuarse búsquedas para la contratación de ejecutivas para todos los puestos de la categoría D-1 y D-2, y se debería establecer un registro con los nombres de las candidatas idóneas que no fueran seleccionadas para tenerlas en cuenta cuando se produjeran vacantes en el futuro;
- c) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH) debería elaborar y mantener una base de datos sobre las características profesionales de todos los funcionarios por grupos ocupacionales, incluidos el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, en la que deberían figurar todos los datos pertinentes, como el género, la nacionalidad, el nivel educacional y una esfera particular de experiencia o especialización, los conocimientos técnicos y lingüísticos, los años de experiencia de trabajo y los puestos ocupados;
- e) La OGRH debería establecer un banco de candidatas a ascensos a la categoría superior y examinar las reservas de posibles candidatas con todos los departamentos y oficinas con responsabilidad en el logro de adelantos en materia de diversidad y el examen correspondiente;
- f) Al seleccionar a candidatas para asignaciones temporales a un puesto cubierto de mayor categoría se debería tener en cuenta la necesidad de ampliar la experiencia de las funcionarias, incluidas las del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, para que puedan tener plena igualdad de oportunidades.

Supervisión y rendición de cuentas

- a) La responsabilidad principal de velar por el logro del equilibrio entre los géneros en los distintos departamentos y oficinas debería recaer en sus respectivos jefes, quienes deberían dar cuenta de la forma en que han cumplido sus responsabilidades en un informe anual que presentarán al Secretario General en abril de cada año por conducto de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. Todas las excepciones que se hagan en materia de contratación, nombramiento o ascenso deberían incluirse en ese informe;
- b) Los jefes de los departamentos y oficinas deberían informar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de todas las vacantes previstas seis meses antes de que se produzcan y de todas las demás vacantes tan pronto como se produzcan, a fin de dar tiempo para la búsqueda de las candidatas correspondientes;

c) En el sistema de evaluación de la actuación profesional, actualmente en examen hay que dar más peso al componente de género para la evaluación del personal directivo. Cada departamento y oficina debe tener un plan a largo plazo para lograr y mantener el equilibrio entre los géneros en el período especificado, y cada administrador debe responder de su cumplimiento ante el Secretario General.

Retención de personal femenino

a) Es necesario incorporar un componente de capacitación para la sensibilización respecto de las cuestiones de género en todos los programas de capacitación existentes. Éstos también deberían incluir actividades más o menos estructuradas para aumentar la sensibilidad respecto de las cuestiones de género en el lugar de trabajo;

b) Aunque todo el personal se ve afectado por las condiciones de servicio, que comprenden el empleo de los cónyuges y las cuestiones relacionadas con el trabajo y la vida familiar, a menudo las mujeres encaran mayores obstáculos debido al estereotipo existente respecto de su papel, y los problemas que dimanar de las obligaciones relacionadas con la atención de la familia pesan desproporcionadamente sobre ellas. En reconocimiento de los cambios que se producen en la vida familiar y de la necesidad de que las mujeres profesionales desempeñen sus funciones en un entorno laboral favorable, las Naciones Unidas deberían acelerar sus iniciativas, entre ellas el establecimiento de un programa de licencia personal o familiar para las funcionarias y los funcionarios que se inscribiría en el marco de las prestaciones existentes;

c) La atracción y retención del personal se ve actualmente entorpecida por la imposibilidad de que los cónyuges de los funcionarios de las Naciones Unidas trabajen en muchos países en que tienen su sede las oficinas de las Naciones Unidas. Debería alentarse a los Estados Miembros a que, conjuntamente con la Secretaría, revisaran la legislación nacional existente para permitir trabajar a los cónyuges de los funcionarios de las Naciones Unidas, de manera que las condiciones propiciaran la atracción y retención del personal más brillante y competente;

d) Todas las reclamaciones relacionadas con cuestiones de género deberían examinarse en forma oportuna y eficaz. Las mujeres que han adoptado medidas para remediar determinadas cuestiones, como el hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, no deberían verse perjudicadas.

45. Aún quedan ingentes problemas por resolver para que se alcancen las metas numéricas establecidas para el año 2000. Aunque las Naciones Unidas están decididas a velar por que se produzca a largo plazo un cambio sostenible en la Organización, la orientación y la cooperación de los Estados Miembros constituyen uno de los elementos más importantes para guiar a la Secretaría en la consecución del equilibrio entre los géneros, no sólo en cumplimiento de su propio mandato, sino para proporcionar al mundo un modelo digno de imitar.

Notas

¹ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 6 (A/47/6/Rev.1).

² Las cifras consignadas para el Departamento de Coordinación y Políticas y de Desarrollo Sostenible, el Departamento de Información Económica y Social y Análisis de Políticas y el Departamento de Apoyo al Desarrollo y de Servicios de Gestión reflejan la situación imperante en dichos Departamentos antes de que se fusionaran en el Departamento de Asuntos Económicas y Sociales, al 30 de junio de 1997.

³ E/1997/L.30, párr. 36.
