Naciones Unidas A/C.3/58/L.19

Asamblea General

Distr. limitada
20 de octubre de 2003
Español
Original: inglés

Quincuagésimo octavo período de sesiones
Tercera Comisión
Tema 110 del programa
Adelanto de la mujer

Alemania, Andorra, Antigua y Barbuda, Armenia, Australia, Barbados, Bélgica, Cabo Verde, Canadá, Costa Rica, Dinamarca, Eslovenia, Francia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Liechtenstein, Mauricio, México, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Dominicana, República Unida de Tanzanía, San Marino, Senegal, Suecia, Swazilandia, Trinidad y Tabago y Turquía: proyecto de resolución

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

La Asamblea General,

Recordando los Artículos 1 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas, así como el Artículo 8, en que se dispone que las Naciones Unidas no establecerán 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,

Recordando asimismo el objetivo indicado en la Plataforma de Acción aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer[1] de lograr la igualdad general entre los géneros, en particular en el cuadro orgánico y las categorías superiores, para el año 2000, y las nuevas medidas y actividades enunciadas en el documento final que aprobó en su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI"[2],

Recordando además su resolución 57/180, de 18 de diciembre de 2002, así como su resolución 57/305, de 15 de abril de 2003, en particular sus párrafos 39, 40 y 41 de la sección II, en los que reafirmó el objetivo de que para el año 2000 las mujeres ocupasen el 50% de los puestos en todas las categorías del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en la categoría D-1 y categorías superiores, alentó

[1] *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo II.

[2] Resolución S-23/3, anexo.

03-56772 (S) 211003 211003

firmemente a los Estados Miembros a que apoyaran las actividades encaminadas a seleccionar y presentar periódicamente más candidatas, y pidió al Secretario General que hiciera un examen amplio de los progresos logrados con miras a alcanzar el objetivo de tener una representación del 50% para cada uno de los géneros, en especial en las oficinas donde las mujeres están insuficientemente representadas, y que lo presentara a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones,

Tomando nota de la resolución 2003/44 de la Comisión de Derechos Humanos, de 23 de abril de 2003[3], relativa a la integración de los derechos de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular el párrafo 15, en que la Comisión reconocía que sería de enorme beneficio para la incorporación de la perspectiva de género una mayor y plena participación de las mujeres, incluso en los niveles directivos superiores del sistema de las Naciones Unidas,

Teniendo en cuenta que las mujeres de ciertos países, en particular países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, así como países con economías en transición, siguen sin estar representadas o lo están insuficientemente,

Tomando nota con reconocimiento de que la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Información Pública, el Departamento de Gestión/Oficina del Secretario General Adjunto y la Oficina Ejecutiva del Secretario General en la Secretaría y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones han logrado o siguen manteniendo el objetivo de la paridad entre los géneros, y de los departamentos y oficinas que en el último año han alcanzado o superado el objetivo del 50% en la selección de candidatas para puestos vacantes[4],

Observando con preocupación que, por segundo año consecutivo, se ha avanzado más lentamente en la consecución del objetivo de la paridad entre los géneros, a un ritmo inferior al incremento medio anual del 1% registrado en años anteriores[5],

Acogiendo con satisfacción el aumento del número de mujeres en las categorías de secretario general adjunto, subsecretario general, D-1 y D-2 entre 1998 y 2003, pero observando con especial preocupación la disminución o el estancamiento del número de mujeres en las categorías P-4 y P-5[6],

Observando también con preocupación que entre 1998 y 2003 apenas se registraron progresos en la tasa de representación de la mujer en los nombramientos por un año o más en el cuadro orgánico y categorías superiores[7],

Observando además con preocupación que sigue habiendo sólo un representante especial del Secretario General que sea mujer[8],

Acogiendo con satisfacción el compromiso del Secretario General de fijar metas concretas para el nombramiento de mujeres en los cargos de representantes y enviados especiales a fin de alcanzar el objetivo del 50% para 2015[9],

---

[3] Véase E/2003/23 (part I), cap. II.
[4] A/58/374, párrs. 10, 43 y 74.
[5] Ibíd., párr. 74.
[6] Ibíd., párrs. 40 a 42.
[7] Ibíd., párrs. 31 y 38.
[8] Ibíd., párr. 20.
[9] S/2002/1154, párr. 44.

Acogiendo también con satisfacción los arreglos de trabajo flexibles autorizados en todos los departamentos y oficinas de la Secretaría[10],

Observando con preocupación que las estadísticas sobre la representación de las mujeres en algunas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no están totalmente actualizadas,

1. *Toma nota con reconocimiento* del informe del Secretario General[11] y de las medidas descritas en él;

2. *Lamenta* que no se haya alcanzado el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías para fines del año 2000, y exhorta al Secretario General a redoblar sus esfuerzos por avanzar considerablemente hacia el logro de este objetivo en el futuro próximo;

3. *Reafirma* el objetivo urgente de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y directivas, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y teniendo en cuenta asimismo que las mujeres de ciertos países, en particular países en desarrollo o con economías en transición, siguen sin estar representadas o lo están insuficientemente;

4. *Observa con preocupación* que en tres departamentos y oficinas de la Secretaría las mujeres siguen representando menos del 30% del personal y que en tres organizaciones del sistema de las Naciones Unidas las mujeres siguen representando menos del 20% del personal, y alienta al Secretario General a intensificar sus esfuerzos por alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros en el sistema de las Naciones Unidas[12];

5. *Acoge con beneplácito*:

a) El compromiso personal y permanente del Secretario General por alcanzar el objetivo de la igualdad entre los géneros y las seguridades que ha dado de que la paridad entre los géneros tendrá la máxima prioridad en su campaña por introducir en la Organización una nueva mentalidad de gestión;

b) La promesa hecha por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de intensificar su labor para alcanzar los objetivos de la igualdad entre los géneros establecidos en la Declaración[13] y la Plataforma de Acción de Beijing[1];

c) La inclusión del objetivo de mejorar la paridad entre los géneros en los planes de acción relativos a la gestión de los recursos humanos en los diferentes departamentos y oficinas, y alienta a que aumente la cooperación, incluso en lo relativo a las mejores prácticas, entre los jefes de los departamentos y oficinas, la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Secretaría en la ejecución de esos planes, que incluyen

---

[10] ST/SGB/2003/4 y A/58/374, párr. 59.
[11] A/58/374.
[12] Ibíd., párrs. 11 y 44.
[13] *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995* (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo 1.

metas y estrategias concretas para mejorar la representación de la mujer en los diferentes departamentos y oficinas;

d) La decisión, en el contexto del nuevo sistema de selección del personal[14], de hacer a los jefes de los departamentos y oficinas responsables, a través de los planes de trabajo a que se comprometan por el logro de los objetivos en materia de género establecidos en los planes de acción departamentales sobre recursos humanos;

e) Que se sigan designando encargados de cuestiones de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, y pide al Secretario General que se asegure de que esos encargados tengan una categoría suficientemente alta y pleno acceso a los altos directivos, tanto en la Sede como fuera de ella;

f) Que se sigan organizando programas especiales de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género y sobre cuestiones de género en el lugar de trabajo adaptados a las necesidades particulares de los distintos departamentos, encomia a los jefes de departamentos y oficinas que han proporcionado capacitación al respecto a sus supervisores y personal, y alienta encarecidamente a los que aún no han organizado esos programas de capacitación a que lo hagan lo antes posible;

g) La elaboración por la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión de un proyecto destinado a fortalecer las iniciativas del Secretario General para alcanzar la paridad entre los géneros mediante la adopción de un planteamiento más coordinado e integrado en la materia, con el propósito de fijar y alcanzar unas metas verificables de manera de asegurar que para el 2006 se cumplan los objetivos de paridad entre los géneros[15];

h) La preparación por la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer de un análisis de las causas probables de la lentitud con que mejora la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, cuyos resultados serán presentados a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones, con objeto de formular nuevas estrategias encaminadas al logro de la paridad entre los géneros[16];

i) El compromiso de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer de analizar la manera de integrar mejor a los encargados de las cuestiones de la mujer de los departamentos en el nuevo sistema de dotación de personal, a fin de que puedan seguir desempeñando un papel de importancia en la supervisión periódica y sistemática de la contratación, retención y promoción profesional de las mujeres, y espera con interés la información que a este respecto se facilite en el próximo informe[17];

6. *Pide* al Secretario General que, a fin de lograr y mantener el objetivo de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta:

a) Siga formulando estrategias de contratación innovadoras para buscar y atraer candidatas calificadas, en particular de países en desarrollo y países con economías en transición y de otros Estados Miembros que estén representados

[14] Véase ST/AI/2002/4.
[15] A/58/374, párr. 48.
[16] Ibíd., párrs. 56 a 58 y 75.
[17] Ibíd., párr. 76.

insuficientemente o que no estén representados en la Secretaría, y en ocupaciones en que las mujeres estén representadas insuficientemente;

b) Aliente al sistema de las Naciones Unidas y sus organismos y departamentos a que utilicen con mayor eficacia los recursos y sistemas de tecnología de la información existentes y otros métodos establecidos para difundir información sobre las oportunidades de empleo para la mujer y coordinar mejor las listas de posibles candidatas;

c) Siga vigilando de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas en el cumplimiento del objetivo de la paridad entre los géneros a fin de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas sea, por lo menos, del 50% de todos los nombramientos y ascensos hasta que se alcance el objetivo de la paridad entre los géneros[18];

d) Aliente firmemente a los jefes de departamentos y oficinas a que sigan escogiendo candidatas cuando sus calificaciones sean iguales o superiores a la de los candidatos, y aliente efectivamente a los administradores a que alcancen las metas fijadas para el aumento de la representación de la mujer y vigile y evalúe el grado en que las han alcanzado;

e) Aliente las consultas de los jefes de departamentos y oficinas con los encargados de las cuestiones de la mujer durante el proceso de selección y se asegure de que esos encargados tengan una categoría suficientemente alta y acceso pleno y efectivo a los altos directivos;

f) Amplíe las actividades actuales de capacitación y sensibilización del personal directivo en cuestiones de paridad entre los géneros[19];

g) Proporcione a la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, como se indica en la Plataforma de Acción de Beijing, los medios que necesita para contribuir eficazmente a establecer, supervisar y facilitar los objetivos de género en los planes de acción relativos a los recursos humanos, dándole, entre otras cosas, acceso a la información necesaria para realizar esa labor;

h) Intensifique sus esfuerzos para crear, sin exceder los límites de los recursos existentes, un entorno de trabajo en que se tengan en cuenta las consideraciones de género y las necesidades del personal, tanto mujeres como hombres, entre otras cosas poniendo en práctica de manera activa políticas apropiadas para conciliar el trabajo y la vida privada, por ejemplo, flexibilidad en cuanto a los horarios y el lugar de trabajo, promoción de las perspectivas de carrera, programas de mentores[20] y consideración de las necesidades de cuidado de niños y ancianos, y también dando información más completa a los posibles candidatos y al personal contratado recientemente sobre las oportunidades de empleo para los cónyuges, prestando apoyo a las actividades de las redes y organizaciones de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas, y ampliando la capacitación respecto de las cuestiones de género en todos los departamentos, oficinas y lugares de destino, lo que supone ofrecer al personal y los directores de programas más información y capacitación sobre los

[18] Ibíd., párrs. 21 y 55.
[19] Ibíd., párr. 75.
[20] Ibíd., párrs. 42 y 67.

beneficios de las políticas para conciliar el trabajo y la vida privada en la productividad y la eficacia[21];

i) Haga aún más estricta la política contra el acoso, incluido el acoso sexual, entre otras cosas asegurando el pleno cumplimiento de las directrices para su aplicación en la Sede y sobre el terreno y, en este contexto, celebra que el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz haya publicado orientaciones sobre los procedimientos que deben seguirse en las misiones sobre el terreno para tramitar las cuestiones disciplinarias y las denuncias por faltas graves de conducta del personal de las misiones, en particular de los servicios uniformados[22], y considera alentador el acuerdo al que se llegó en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración para revisar los procedimientos relativos a las acusaciones de acoso sexual y promulgar una nueva instrucción administrativa que comprenda todas las formas de acoso[23];

7. *Insta encarecidamente* al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos por nombrar a más mujeres en los cargos de representantes y enviados especiales para que interpongan sus buenos oficios en su nombre, especialmente en cuestiones relacionadas con el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz, la diplomacia preventiva y el desarrollo económico y social, así como en actividades operacionales, y a que nombre a más mujeres para ocupar puestos de coordinador residente y otros altos cargos en el contexto de su compromiso de fijar metas concretas para el nombramiento de mujeres en los cargos de representantes y enviados especiales a fin de alcanzar el objetivo del 50% para 2015[24];

8. *Alienta* al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que sigan adoptando criterios comunes para retener a las mujeres, promover la movilidad entre organismos y mejorar las oportunidades de carrera;

9. *Alienta* a las Naciones Unidas y a los Estados Miembros a que sigan aplicando las decisiones adoptadas en el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", en lo relativo al mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas[2];

10. *Insta encarecidamente* a los Estados Miembros a que:

a) Apoyen la labor de las Naciones Unidas, los organismos especializados y los fondos y programas para alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros, especialmente en las categorías superiores y directivas, seleccionando y presentando regularmente más candidaturas de mujeres para ocupar cargos en el sistema de las Naciones Unidas, seleccionando y proponiendo fuentes de contratación nacional, incluso mediante el establecimiento de contactos con organizaciones profesionales[25], que ayuden a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a elegir candidatas apropiadas, en particular de países en desarrollo y de países con economías en transición, dando a conocer a sus nacionales, en especial las mujeres, las vacantes

[21] Ibíd., párr. 78.
[22] Ibíd., párr. 63.
[23] Ibíd., párr. 64.
[24] S/2002/1154, párr. 44.
[25] A/58/374, párr. 80.

disponibles en el sistema de las Naciones Unidas[26] y alentando a más mujeres a postular a puestos en la Secretaría, los organismos especializados, los fondos y programas y las comisiones regionales, incluso en esferas en que las mujeres no estén suficientemente representadas, como el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y otras no tradicionales;

b) Busquen candidatas para misiones de mantenimiento de la paz y aumenten la representación de mujeres en los contingentes militares y de policía civil;

c) Busquen y presenten regularmente más candidatas para las elecciones y nombramientos para ocupar cargos en los órganos intergubernamentales, de expertos o creados en virtud de tratados;

d) Busquen y propongan más candidatas para las elecciones y nombramientos para ocupar cargos de magistrados u otros altos cargos en las cortes y tribunales internacionales;

e) Cooperen estrechamente con las Naciones Unidas a fin de facilitar el empleo del cónyuge en todos los lugares de destino principales de la Secretaría y del sistema de las Naciones Unidas[27];

11. *Pide* al Secretario General que presente, a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 48º período de sesiones, un informe verbal actualizado[28] y, a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones, un informe escrito sobre el cumplimiento de esta resolución, con estadísticas actualizadas sobre el número y el porcentaje de mujeres empleadas en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías en el sistema de las Naciones Unidas, así como sobre las tasas de disminución natural desglosadas por géneros en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías, y sobre el cumplimiento de los planes de acción departamentales en materia de recursos humanos, en particular para lograr la paridad entre los géneros;

12. *Pide* a la Secretaría y a los organismos especializados, fondos y programas que, para facilitar la preparación del informe mencionado, presenten datos sobre todos los nombramientos, ascensos y traslados del personal, y recaben y presenten dichos datos con puntualidad para poder medir con precisión los progresos realizados en la consecución de la paridad entre los géneros para el personal[29].

---

[26] Ibíd., párr. 81.
[27] Ibíd., párrs. 60 y 81.
[28] E/CN.6/2003/8, párrs. 24 y 49.
[29] Ibíd., párr. 77.