



# Asamblea General

Distr. general  
21 de septiembre de 2004  
Español  
Original: inglés

---

## Quincuagésimo noveno período de sesiones

Tema 114 del programa

### Gestión de los recursos humanos

## Reforma de la gestión de los recursos humanos

### Informe del Secretario General

#### Adición

### Mejoramiento de la distribución por géneros en la Secretaría

#### *Resumen*

La presente adición al informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/59/263) se presenta con arreglo a lo establecido en la sección II, párrafo 41, de la resolución 57/305 de la Asamblea General, de 15 de abril de 2003, relativa a la gestión de los recursos humanos. Se debe leer conjuntamente con el informe mencionado precedentemente, así como con los informes del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/59/299) y sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/59/357).

En el presente documento se identifican varios factores que afectan el logro de la meta de una representación del 50% para cada uno de los géneros en la Secretaría y se presentan propuestas para contribuir al logro de ese objetivo.

Se invita a la Asamblea General a que toma nota del informe, en particular de las medidas que prevé poner en práctica el Secretario General.

## **I. Introducción**

1. En el párrafo 41 de la sección II de su resolución 57/305, de 15 de abril de 2003, la Asamblea General pidió al Secretario General que, habida cuenta de que la representación insuficiente de las mujeres en las Naciones Unidas, en especial en las categorías superiores, seguía siendo motivo de preocupación, hiciera un examen amplio de los progresos hechos con miras a alcanzar una representación del 50% para cada uno de los géneros que incluyera, entre otras cosas, los factores que afectaban el progreso, y que en su quincuagésimo noveno período de sesiones le presentara propuestas para mejorar la representación de los géneros, en especial en las oficinas donde las mujeres están insuficientemente representadas.

2. Con arreglo a lo establecido en la resolución 57/305, en la presente adición al informe del Secretario General sobre la gestión de los recursos humanos se identifican los factores que afectan el logro de la representación del 50%, sobre la base de la experiencia obtenida y de la información recibida, y se proponen medidas para acelerar el proceso. La adición deberá leerse juntamente con el informe mencionado precedentemente y otros dos informes del Secretario General, sobre la composición de la Secretaría (A/59/299) y sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/59/357), respectivamente, en que se brinda información estadística y de otro tipo sobre la cuestión del género al 30 de junio de 2004.

3. En la preparación del informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer trabajó en estrecha colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que es la principal fuente de estadísticas de recursos humanos y demás información conexas. Además, en virtud de lo establecido en el apartado h) del párrafo 5 de la resolución 58/144 de la Asamblea, de 22 de diciembre de 2003, la Oficina de la Asesora Especial realizó un análisis, basado en investigaciones, sobre las causas probables de la lenta mejoría en la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, y en ese informe presentó sus conclusiones.

4. En la medida de lo posible, para evitar duplicaciones, en la presente adición no se incluye información que ya figura en los tres informes mencionados precedentemente. En cambio, se hacen referencias cruzadas a sus capítulos o párrafos pertinentes.

## **II. Meta del equilibrio entre los géneros en la Secretaría**

### **A. Antecedentes y novedades**

5. La Asamblea ha reafirmado repetidamente la meta de una representación del 50% en todas las categorías de puestos, más recientemente en la sección II, párrafo 39, de la resolución 57/305 y en el párrafo 3 de la resolución 58/144.

6. Al 30 de junio de 2004, las mujeres representaban el 37,4% de los funcionarios de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más. Se trata de un aumento del 1,7% en relación con el año anterior, el

cambio anual más grande desde 1998 (para más datos, véanse los documentos A/59/299 y A/59/357).

7. Las mujeres representaron el 42,5% de las contrataciones en el cuadro orgánico entre el 1° de julio de 2003 y el 30 de junio 2004, y el 37,7% de las contrataciones en la categoría de Director. En ese mismo período, las mujeres representaron el 47,2% de los ascensos en el cuadro orgánico y el 47,5% en la categoría de Director. El Secretario General está comprometido a lograr una mejora continua en la contratación y el ascenso de las mujeres y a velar por que los progresos logrados hasta el momento no se pierdan cuando las funcionarias dejan de prestar servicios a la Organización. Se trata de una cuestión de particular importancia en los próximos cinco años (2004-2008), cuando serán mujeres una de cada tres funcionarios de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores y más de una de cada dos del cuadro de servicios generales y categorías conexas que se habrán de jubilar. En consecuencia, es necesario que el nivel de contratación sea mayor que el de reemplazo para acelerar el logro de la paridad entre los géneros. Los próximos cinco años serán un período oportuno para aumentar la contratación de candidatas, ya que se espera que el 14,6% (1.689 funcionarios) de la actual fuerza de trabajo habrá de llegar a la edad de jubilación: 697 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y 992 del cuadro de servicios generales y categorías conexas.

8. Vale la pena señalar que la meta de la paridad entre los géneros se ha logrado en los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y en el cuadro de servicios generales. Al 30 de junio de 2004, el 50,8% de los funcionarios de la categoría P-2 y el 62,1% del cuadro de servicios generales eran mujeres.

9. Las medidas encaminadas a mejorar la distribución por géneros se han centrado en aumentar el número de mujeres contratadas, ascendidas y asignadas; aumentar la sensibilidad en relación con las cuestiones de género entre los administradores de los programas y el personal en general; establecer políticas adecuadas sobre calidad de vida y de trabajo a fin de atraer y mantener el personal, en particular las mujeres; mejorar las perspectivas de carrera para todos los funcionarios; y establecer mecanismos para supervisar los progresos en el logro de la meta de la paridad entre los géneros.

10. Entre las medidas adoptadas previamente para mejorar en la Secretaría la distribución por géneros cabe mencionar la promulgación de un boletín del Secretario General sobre la promoción de la igualdad de trato para hombres y mujeres en la Secretaría y prevención del hostigamiento sexual (ST/SGB/253, de fecha 29 octubre de 1992) y una instrucción administrativa sobre medidas especiales para el logro de la igualdad entre los géneros (ST/AI/412, de fecha 5 de enero de 1996, que posteriormente se revisó y publicó como documento ST/AI/1999/9, de fecha 21 de septiembre de 1999); la creación en 1988 en la Secretaría del puesto de Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer; la aplicación del plan estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995-2000) y la creación en 1997 del puesto de Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. Además, los concursos nacionales y los concursos para ascender al cuadro orgánico han demostrado ser un medio útil para mejorar la representación de los géneros.

11. En varias iniciativas cruciales introducidas recientemente en relación con el actual programa de reforma de la gestión de los recursos humanos, se incluyen características o disposiciones con las que se trata de contribuir a mejorar la distribución

por géneros en la Secretaría. Entre ellas se incluyen los planes de acción sobre recursos humanos, el sistema de selección de personal, las políticas sobre calidad de vida y de trabajo, la gestión de la actuación profesional, los programas de perspectiva de carrera y la capacitación en sensibilización sobre cuestiones de género.

12. Los planes de acción sobre recursos humanos, que son establecidos conjuntamente por los jefes de departamentos y oficinas y el Secretario General Adjunto de Gestión de Recursos Humanos, contienen metas concretas, en particular sobre la representación de la mujer, teniendo en cuenta las exigencias del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Una de las metas es la selección de mujeres para por lo menos el 50% de las vacantes resultantes de jubilaciones, puestos nuevos y puestos que quedan vacantes por otras razones, a fin de lograr el equilibrio entre los géneros en todas las categorías de personal. En el anterior ciclo de planificación (2001-2002), 20 departamentos u oficinas alcanzaron esa meta. La meta introducida en el actual ciclo de planificación de los recursos humanos (2003-2004) establece que los jefes de los departamentos y las oficinas en que no se haya llegado a la paridad entre los géneros deberán hacer todo lo posible por aumentar la representación de la mujer en todas las categorías de personal. Esos departamentos y oficinas deberán alcanzar y mantener un aumento anual medio de por lo menos el 2% de todas las funcionarias de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores (véase también A/59/263, sección III.A, y A/59/357, párrs. 74 y 75).

13. Con arreglo al sistema de selección de personal introducido en 2002, los jefes de departamentos y oficinas responden ante el Secretario General de los progresos logrados en cuanto a las metas de equilibrio geográfico y de género establecidas en los planes de acción de recursos humanos a nivel departamental. También responden directamente ante el Secretario General por conducto de sus planes anuales de gestión de los programas. Los jefes de departamentos y oficinas están obligados a certificar que han tenido en cuenta los objetivos y las metas de recursos humanos de la Organización, en particular en cuanto al género, según se refleja en sus planes de acción departamentales. El servicio de certificación está a cargo del sistema Galaxy, que es el instrumento de apoyo electrónico del sistema de selección.

14. El sistema de selección de personal incluye una disposición especial que permite que las mujeres en las categorías P-3 o L-3 y P-4 o L-4 que hayan prestado servicios en la Organización por un período acumulado de por lo menos un año a lo largo de los dos años que precedan inmediatamente a su solicitud a un puesto vacante sean consideradas simultáneamente con los candidatos internos. Las funcionarias que tengan actualmente un contrato de cualquier tipo en las categorías P-3 o L-3 podrán ser consideradas para vacantes en la categoría P-4, y las que se encuentren en las categorías P-4 o L-4 podrán ser consideradas para vacantes en las categorías P-4 ó P-5. Esa disposición también se aplica a las mujeres que prestan servicios en otras entidades del sistema común de las Naciones Unidas.

15. Los candidatos respaldados por los órganos centrales de examen para una vacante en particular, pero que no hayan sido elegidos para ella y que también hayan indicado su interés en ser considerados para una vacante futura con funciones similares, son incorporados a una lista. La incorporación de candidatas en la lista ayudará a los administradores de los programas a identificar rápidamente a candidatas calificadas. Al 30 de junio de 2004, el 40% de los candidatos en la lista del cuadro orgánico y categorías superiores eran mujeres.

16. La supervisión es esencial para evaluar los progresos logrados y hacer los ajustes necesarios para alcanzar y mantener el equilibrio entre los géneros. La supervisión se realiza a distintos niveles, entre ellos mediante informes a la Asamblea General, vigilancia sobre el terreno y consultas permanentes, y asesorando y apoyando a los departamentos (véase A/59/263, sección IV.B). La supervisión en el lugar de trabajo ha sido particularmente útil para sensibilizar a las misiones y los departamentos sobre el terreno en las esferas de responsabilidad institucional, en particular cuestiones relacionadas con el género. Se están preparando instrumentos electrónicos que darán a los administradores de los programas un rápido acceso a la información actualizada necesaria para adoptar decisiones y facilitar la supervisión de las metas de género y geográficas establecidas en los planes de acción departamentales sobre recursos humanos. Esos instrumentos también ayudarán a preparar, presentar y supervisar esos planes e informar de ellos en línea.

17. Las políticas sobre calidad de vida y de trabajo son importantes para la creación de un entorno laboral que tenga en cuenta las cuestiones de género y ayudar al personal a lograr un equilibrio entre su vida profesional y privada. A ese respecto, recientemente se han introducido varias políticas relacionadas con la calidad de vida y de trabajo. Los departamentos y las oficinas que han puesto en práctica arreglos de trabajo flexibles, que se introdujeron en toda la Secretaría en 2003 (véase A/59/263, párr. 131, y A/59/357, párrs. 86 y 87) han informado de experiencias positivas. Han participado en el programa todas las categorías de personal, desde G-3 a director. El empleo de los cónyuges es una cuestión que preocupa mucho al personal, especialmente a las mujeres. Las Naciones Unidas participan en un proyecto en que se establecen redes de apoyo para los cónyuges en lugares de destino sobre el terreno y en organizaciones que tratan de abordar las cuestiones relacionadas con el empleo de los cónyuges (véase A/59/263, párrs. 91 y 92). En su 58º período de sesiones, la Comisión de Administración Pública Internacional decidió que se debía otorgar cuatro semanas de licencia pagada por paternidad al personal de la Sede y de los lugares de destino en que el funcionario puede estar acompañado por sus familiares a cargo, y hasta ocho semanas al personal de lugares de destino en donde no puede estarlo. La cuestión se aborda en el informe de la Comisión a la Asamblea<sup>1</sup>.

18. Las Naciones Unidas se han comprometido a alentar un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación y en donde todos los funcionarios puedan trabajar juntos con franqueza, confianza y respeto por las diferencias. En ese contexto, ya se cuenta con directrices, directivas, procedimientos y políticas, y se han preparado procedimientos para abordar los casos de acoso, en particular acoso sexual, que serán promulgados como nuevas instrucciones administrativas después de celebrar consultas con el personal (véase también el informe del Secretario General sobre las medidas para impedir la discriminación por motivos de nacionalidad, raza, género, religión o idioma en las Naciones Unidas, A/59/211).

19. El sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS), que se puede utilizar en línea, brinda un medio para destacar en el PAS de cada funcionario, a todos los niveles, el compromiso de la Organización de “respetar la diversidad y el género”, uno de los valores básicos de la Organización, en relación con el cual al final de cada ciclo del PAS se evalúa a los funcionarios. Además, el sistema de información del PAS, que todavía se está desarrollando, permitirá realizar análisis de las tendencias.

20. Varios programas de capacitación para el perfeccionamiento del personal respaldan el fomento de una mayor competencia de los funcionarios en cuestiones relacionadas con el género en el lugar de trabajo. Los programas de perfeccionamiento de personal en esferas relacionadas con dirección, gestión y administración encaran las cuestiones de género y respaldan un entorno que tiene en cuenta esas cuestiones. Entre esos programas cabe mencionar los siguientes: gestión del personal, supervisión, capacitación, entrevistas basadas en la competencia, resolución de conflictos y negociación en un ambiente de colaboración, y desarrollo del cuadro de servicios generales.

21. En los últimos años se ha organizado una serie de programas encaminados a fomentar las competencias en lo que respecta a la incorporación de las cuestiones de género. En respuesta a la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, relativa a la mujer, la paz y la seguridad y la Plataforma de Acción de Beijing, se han ejecutado programas para el Departamento de Asuntos de Desarme, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. En 2004 el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz nombró en la Sede un asesor en cuestiones de género, que respalda la elaboración y ejecución de una estrategia para incorporar las cuestiones de género en todo el Departamento. El Departamento también ha preparado material de información sobre cuestiones de género para las operaciones de mantenimiento de la paz, en la que se brindan directrices para encarar las cuestiones de género en las esferas más funcionales del mantenimiento de la paz.

## **B. Factores que afectan los progresos en el logro de la meta de una representación del 50% para cada uno de los géneros**

22. Con arreglo a lo establecido en la resolución 58/144 de la Asamblea General, en 2004 la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer realizó un análisis basado en la investigación de las causas probables de la lentitud con que mejora la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. El análisis se fundamentó esencialmente en datos empíricos, una auditoría de las políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos y entrevistas con mujeres y hombres del cuadro de servicios generales y categorías conexas y del cuadro orgánico y categorías superiores en cuatro lugares de destino: Addis Abeba, Bangkok, Ginebra y Nueva York. Se determinaron varios factores que afectan los progresos en el logro de la meta de la paridad entre los géneros en seis ámbitos: procesos de contratación y selección, rendición de cuentas, progresos dentro de la Secretaría, atmósfera y cultura de trabajo, obstáculos oficiosos para lograr el equilibrio entre los géneros y capacidad regional de alcanzar la meta de la paridad en la distribución por géneros.

23. En el informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/59/357) se destacan las principales conclusiones del análisis y se incluyen recomendaciones a fin de adoptar medidas al respecto. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos trabajará en colaboración estrecha con la Oficina de la Asesora Especial a fin de examinar las medidas recomendadas dimanadas del análisis, con miras a determinar la viabilidad de su aplicación.

24. Son muchos los factores que afectan los progresos para el logro de la meta de una representación del 50% para cada uno de los géneros. Sobre la base de la experiencia, son de particular importancia los siguientes:

- a) Necesidad de reforzar la rendición de cuentas a fin de lograr el equilibrio entre los géneros;
- b) Necesidad de prever mejor las necesidades futuras en cuanto a la fuerza de trabajo, en particular completar un inventario de conocimientos a fin de identificar a las mujeres en condiciones de asumir cargos directivos y para planificar la sucesión;
- c) Necesidad de que los interesados coordinen mejor la aplicación de las políticas;
- d) Necesidad de estrategias concretas de apoyo para los departamentos que tienen problemas para cumplir sus metas en cuanto al género;
- e) Necesidad de dirigirse más activamente a las mujeres, especialmente para cargos superiores y para grupos ocupacionales en que las mujeres están insuficientemente representadas de manera crónica;
- f) Limitadas oportunidades de adelanto para las mujeres calificadas del cuadro de servicios generales y categorías conexas;
- g) Necesidad de contar con mejores instrumentos de supervisión en línea a fin de que los jefes de departamentos y oficinas puedan contar con información en el momento oportuno.

### **III. Medidas propuestas para mejorar la distribución por géneros**

25. El Secretario General sigue plenamente comprometido al logro de la paridad entre los géneros en la Secretaría. Se adoptarán las medidas concretas siguientes para ayudar a acelerar el mejoramiento de la representación de la mujer en la Secretaría, prestando particular atención a los departamentos y las oficinas en que las mujeres están insuficientemente representadas. Las medidas que posteriormente puedan dar lugar a propuestas en que sea necesario que la Asamblea General adopte una decisión se presentarán a la consideración de ésta, según proceda.

#### **A. Reforzar la rendición de cuentas**

26. Se seguirá tratando de que los jefes de departamentos y oficinas rindan mejores cuentas al Secretario General en lo que respecta al equilibrio entre los géneros en sus departamentos. Con ese fin, la cuestión del equilibrio entre los géneros se seguirá abordando en las reuniones del Grupo Superior de Gestión, presidido por el Secretario General, en los planes de gestión de los programas anuales de los jefes de departamentos y oficinas y en los planes de acción de recursos humanos.

#### **B. Planificación de recursos humanos**

27. Las actividades actuales relacionadas con los recursos humanos se ampliarán a fin de incluir a los departamentos y las oficinas que todavía no participan en ellas,

en particular las misiones sobre el terreno, en cooperación con el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. En 2005 se introducirán planes de acción sobre recursos humanos, elaborados a la medida de las necesidades de las misiones sobre el terreno, y en ellos se incorporarán metas para las cuestiones de género.

28. En el cuarto ciclo de planificación de recursos humanos (2005-2006) se introducirán nuevos indicadores y esferas de gestión de recursos humanos a fin de incorporar las nuevas prioridades en la reforma de los recursos humanos. Además, se desglosará por género la información relacionada con varias esferas de la gestión de los planes de acción departamentales de recursos humanos, como movilidad, rejuvenecimiento, capacitación y gestión de la actuación profesional. En los planes de acción departamentales del cuarto ciclo se reflejarán las situaciones y necesidades concretas de cada departamento u oficina, incluso en la esfera de la gestión, relacionadas con el género.

### **C. Aplicación y examen de las políticas**

29. Actualmente se está realizando un examen de la experiencia adquirida en la aplicación del sistema de selección del personal. A ese respecto, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina de la Asesora Especial, examinará las medidas recomendadas dimanadas del análisis que figura en el informe sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/59/357), con miras a determinar la viabilidad de su aplicación. Muchas medidas especiales que estaban en vigor previamente (véase ST/AI/1999/9) ya no se pueden aplicar porque se las había ideado para que funcionaran juntamente con el anterior sistema de contratación, asignación y ascensos. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos trabajará con la Oficina de la Asesora Especial a fin de elaborar medidas que se ajusten al actual sistema de selección de personal. Se determinará la función futura de los coordinadores departamentales en cuestiones de género en la planificación y vigilancia de los procesos, así como en otras posibles esferas en el marco de sistemas de selección del personal, y se prepararán sus mandatos.

### **D. Apoyo concreto a departamentos y oficinas**

30. Se están haciendo esfuerzos concertados por lograr el objetivo de la paridad entre los géneros. Se iniciará un proceso de consultas con los departamentos y las oficinas que tengan problemas para alcanzar sus metas en relación con el género, con miras a determinar problemas concretos relacionados con la contratación y retención de mujeres en condiciones de ocupar puestos del cuadro orgánico y las categorías superiores. Ello permitirá formular medidas concretas y estrategias de apoyo adaptadas a las necesidades de cada uno de esos departamentos u oficinas y que les puedan ayudar a alcanzar las metas de género convenidas en los planes de acción departamentales de recursos humanos.

### **E. Ampliar el grupo de candidatas calificadas**

31. En cooperación con la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y los jefes de departamentos u oficinas, se prepararán estrategias de difusión a fin de ampliar el grupo de candidatas calificadas, especialmente

para los puestos superiores y en grupos ocupacionales en que las mujeres están insuficientemente representadas en grado extremo. A ese respecto, se buscará la cooperación de los Estados Miembros y las instituciones nacionales.

32. En 2004 se ensayó un programa experimental para dirigentes, centrado en la mujer, que se ofrecerá también en 2005. Se siguen ampliando los programas de mentores, aprovechando la experiencia obtenida en los programas ofrecidos a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico. Se seguirán realizando con el personal y los administradores actividades encaminadas a aumentar la sensibilización en cuestiones de género y a incorporar las cuestiones de género, incluso en las misiones sobre el terreno.

33. Se deberá considerar como posible fuente de candidatos para puestos del cuadro orgánico y categorías superiores a las mujeres calificadas que desempeñen funciones en el cuadro de servicios generales y categorías conexas. Debido a la actual limitación en el número de puestos que se asignan a quienes aprueban el concurso para ascender al cuadro orgánico, el Secretario General ha propuesto que el porcentaje de puestos de categoría P-2 disponibles para los candidatos que aprueben el examen se aumente al 25%, y que se instaure un sistema consistente en elaborar una lista de candidatos que hayan obtenido una puntuación elevada pero no hayan sido asignados a un puesto, quienes podrían solicitar puestos no sujetos a distribución geográfica durante un período no superior a tres años (véase A/59/263, párr. 189).

## F. Instrumentos de supervisión en línea

34. Se pondrá en funcionamiento un sitio en la Web de planificación, supervisión y presentación de informes, a fin de poder supervisar en línea y mensualmente las metas y los planes de acción de recursos humanos, incluso las estadísticas de género. Este instrumento de supervisión en línea dará a los jefes de departamentos y oficinas rápido acceso a información actualizada, entre otras cosas, sobre los progresos alcanzados en cuanto a las metas de género, e información por adelantado sobre las vacantes previstas.

## IV. Conclusión y recomendación

35. El Secretario General está plenamente comprometido a lograr el equilibrio entre los géneros en la Secretaría y tratará de mejorar las políticas, los procedimientos y los programas y de elaborar otros nuevos. Se prevé que las medidas mencionadas precedentemente ayudarán a acelerar los progresos en la consecución del equilibrio entre los géneros, meta para la cual es necesario un compromiso a largo plazo y esfuerzos concertados, en particular apoyo para el cambio cultural en la Organización.

36. Se invita a la Asamblea General a que tome nota del presente informe y de las medidas allí propuestas. En caso de que la aplicación de las medidas mencionadas precedentemente diera lugar a propuestas para las cuales sea necesario que la Asamblea adopte una decisión, se las presentará a la consideración de ésta.

### Notas

<sup>1</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/59/30), vols. I y II.*