ARTÍCULO 8

ÍNDICE

Texto del Artículo 8

	Párrafos
Nota preliminar	1
I. Reseña general	2-8
II. Reseña analítica de la práctica	9-20
A. Participación de hombres y mujeres en las funciones de la Secretaría de las Naciones Unidas	9-20
**1. Disposiciones relativas a la participación en cualquier carácter	
2. Disposiciones relativas a la participación en condiciones de igualdad	9-12
3. Análisis relativo a los nombramientos y ascensos de mujeres y las condiciones de igualdad	13-20
**B. Participación en las funciones de otros órganos de las Naciones Unidas	

TEXTO DEL ARTÍCULO 8

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.

NOTA PRELIMINAR

1. Durante el período que se examina no hubo ningún cambio importante ni en la interpretación ni en la aplicación del Artículo 8. Sin embargo, en el presente estudio, que sigue la estructura de los *Suplementos* anteriores, se analizan los debates y medidas de los principales órganos de las Naciones Unidas que guardan relación directa con el Artículo 8. Si bien el presente estudio se centra concretamente en la labor de los órganos principales de las Naciones Unidas y del Secretario General, en lo que respecta a los principios consagrados en el Artículo 8, los mandatos de los órganos principales alentaron también a las demás entidades del sistema de las Naciones Unidas a trabajar en pos del mismo objetivo.

I. RESEÑA GENERAL

2. Durante el período que se examina, las Naciones Unidas en su conjunto siguieron trabajando para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría. En el contexto de una crisis financiera que afectaba en ese momento a la Organización, en el cuadragésimo primer período de sesiones de la Asamblea General el Secretario General presentó un informe sobre la marcha de la ejecución del programa de acción destinado a mejorar la condición de la mujer, en el que se explicaba que el informe se presentaba en momentos en que la Secretaría enfrentaba dificultades financieras de una magnitud que hasta entonces no había experimentado[1]. Se adoptaron algunas medidas en respuesta a esta preocupación. Cabe señalar que los planes y metas de contratación se congelaron y los concursos nacionales se suspendieron. Estas medidas se mantuvieron en vigor durante todo el período examinado.

[1] A/C.5/41/18 (párr. 1).

3. A pesar de que las Naciones Unidas estaban pasando por una crisis financiera que trajo aparejada una congelación de la contratación, los planes de reforma continuaron. Se subrayó reiteradamente que, a pesar de estos inconvenientes, las cuestiones relacionadas con la mujer, en particular, debían seguir siendo una prioridad[2]. El Consejo Económico y Social recomendó, en su resolución 1988/17, que el Secretario General adoptara las medidas necesarias para evitar que las actuales restricciones y reducciones financieras afectaran desproporcionadamente a la mujer.

4. Si bien el Artículo 8 se refiere directamente a la necesidad de garantizar la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios, en la práctica, los órganos principales han promovido los objetivos del Artículo en todo el sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el Consejo Económico y Social, en su resolución 1986/19, afirmó que la plena participación de la mujer en la labor de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en la formulación de políticas, en ocupaciones sustantivas y en actividades de cooperación técnica, era esencial para que la experiencia de la mujer influyese en todos los aspectos de las políticas y programas de las organizaciones que configuraban el desarrollo mundial. A continuación, pidió al Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación, y por mediación suya a los demás jefes ejecutivos de las organizaciones participantes en el sistema de las Naciones Unidas, que mejorasen la situación de la mujer en esas organizaciones, en particular reforzando su presencia en los puestos de formulación de políticas, en ocupaciones sustantivas y actividades de cooperación técnica y creando un clima más propicio al adelanto de la mujer, y que establecieran prácticas de gestión responsable a tal efecto.

5. Durante el período que se examina, las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer se citaron reiteradamente en todo el sistema de las Naciones Unidas como el marco conceptual para la adopción de medidas destinadas a promover el adelanto de la mujer. En el párrafo 358 de las Estrategias dice, entre otras cosas, que todos los órganos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben adoptar todas las medidas posibles para lograr la participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en todos los niveles para el año 2000. Los progresos realizados en la aplicación de esas medidas deben comunicarse periódicamente a la Asamblea General, el Consejo Económico y Social y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer[3]. La Asamblea tomó nota de esas recomendaciones y pidió al Secretario General que adoptara las medidas necesarias para aumentar el número de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica con miras a lograr, en la medida de lo posible, una tasa de participación general del 30% del total para 1990, sin perjuicio del principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos[4].

6. También en 1985, el Secretario General decidió crear un Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, encargado de facilitar la aplicación del programa de acción y movilizar la participación de todas las oficinas y dependencias para lograr una proporción de 30% de puestos del cuadro orgánico ocupados por mujeres para fines del decenio[5].

7. En su resolución 42/220 C, la Asamblea General hizo suyo el programa de trabajo que había sidio enunciado por el Secretario General en su informe[6], en particular la fiscalización de la forma en que la reestructuración y la reducción de las actividades repercutían en la condición de la mujer en la Secretaría. La ejecución del programa de trabajo correría a cargo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en cooperación con el Coordinador, y comprendería, entre otras cosas, la aplicación de las recomendaciones pendientes descritas en los informes del Comité Directivo, como serían la introducción del sistema amplio de supervisión, la creación de una base de datos sobre inventarios de aptitudes y perspectivas de carrera para las mujeres, y la elaboración de programas de formación profesional para el personal del Cuadro de Servicios Generales, basado en un análisis de las perspectivas de carrera[7].

8. En 1988, al recomendar que todas las organizaciones adoptaran programas de acción específicos que esbozaran las medidas que habrían de tomarse para mejorar la situación de la mujer en sus secretarías, el Consejo de Seguridad recordó lo dispuesto en el Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas[8]. Además, pidió al Secretario General que, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación (CAC), presentara informes bienales a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer sobre los progresos que habían logrados las organizaciones en lo tocante al mejoramiento de los niveles de contratación, las condiciones de servicio, las perspectivas de carrera y las oportunidades de ascenso de la mujer[9].

---

[2] E/1987/15, pág. 35 (párr. 14).

[3] *Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985* (publicación de las Naciones Unidas, No. de venta S.85.IV.10), cap. I, secc. A.

[4] Resolución de la A G 40/258 B (párr. 3).

[5] A/C.5/40/30 (párr. 26); véase también ST/SGB/216, de 7 de marzo de 1986.

[6] A/C.5/42/24 (párr. 31).

[7] *Ibíd.*

[8] Resolución del C E S 1988/17.

[9] *Ibíd.*

II. RESEÑA ANALÍTICA DE LA PRÁCTICA

A. Participación de hombres y mujeres en las funciones de la Secretaría de las Naciones Unidas

**1. Disposiciones relativas a la participación en cualquier carácter

2. Disposiciones relativas a la participación en condiciones de igualdad

9. Durante el período que se examina no se aprobaron disposiciones que denotaran un cambio en la interpretación o la aplicación del Artículo 8. Sin embargo, las medidas siguientes ponen de manifiesto un esfuerzo sostenido por permitir que las mujeres y los hombres participen, en condiciones de igualdad, en la labor del sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el 18 de julio de 1988, el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión emitió una instrucción administrativa sobre el empleo a jornada parcial. Anteriormente, el empleo a jornada parcial estaba reservado al personal de contratación local del Cuadro de Servicios Generales. La instrucción administrativa amplió el ámbito de aplicación del empleo a jornada parcial, extendiéndolo a todas las categorías de funcionarios contratados con arreglo a la serie 100 del Reglamento del Personal, con excepción de los servicios en misión y otros nombramientos de duración limitada[10].

10. Los funcionarios que fueron autorizados por la Oficina de Servicios de Personal a trabajar a jornada parcial tenían derecho a una serie de beneficios, entre ellos la licencia de maternidad. Las funcionarias a jornada parcial que solicitaron licencia de maternidad recibieron muchas de las mismas prestaciones que las funcionarias a jornada completa. Sin embargo, al personal a jornada parcial se le concedió solamente la mitad de los sueldos y subsidios pagaderos al personal a jornada completa durante la licencia de maternidad[11].

11. El Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas examinó un estudio de las actitudes relacionadas con la licencia de adopción, que había sido solicitado en el 61º período de sesiones del Comité, en julio de 1984. El estudio mostró que se estaba tomando cada vez mayor conciencia de la necesidad de incorporar la licencia de adopción; la mayoría de las organizaciones permitían la licencia de adopción al amparo de disposiciones preexistentes aplicables a la licencia especial, y muchos empleados no pedían ese tipo de licencia.

12. En respuesta a los resultados del estudio, el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas acordó que la licencia de adopción dentro de las Naciones Unidas debía considerarse una licencia especial; la licencia debía comenzar el día en que la criatura llegaba al hogar de la familia adoptiva; los funcionarios tenían que comunicar con la mayor antelación posible su necesidad de hacer uso de la licencia especial con fines de adopción, y no estarían obligados a agotar su licencia anual antes de solicitar una licencia especial[12].

3. Análisis relativo a los nombramientos y ascensos de mujeres y las condiciones de igualdad

13. En 1984 el Secretario General designó a una mujer para que se desempeñara como Coordinadora para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría. Su función sería, entre otras, examinar la situación de la mujer en la Secretaría y formular propuestas para mejorarla, en el contexto del informe que el Secretario General presentaría a la Asamblea General en su cuadragésimo período de sesiones[13].

14. Algunas delegaciones consideraban que una Oficina del Coordinador era innecesaria, sobre todo en una época de crisis financiera. Un representante expresó la preocupación de su delegación por las medidas adoptadas por las Naciones Unidas para institucionalizar una dependencia de asuntos de la mujer. Concretamente, esa delegación expresó su consternación por los recursos adicionales solicitados para mantener la Oficina durante dos años, cuando el puesto se había previsto inicialmente para un período de menos de un año. Además, se señaló que cualquier intento de dividir la función de gestión del personal en dependencias especializadas por género sería perjudicial tanto para la Organización en su conjunto como para los esfuerzos dirigidos a mejorar la situación de la mujer[14].

15. Sin embargo, algunas delegaciones expresaron la opinión de que la función de la Coordinadora era una medida importante para asegurar que se mejorara la situación de la mujer en la Secretaría. En particular, una delegación observó que el nombramiento de una mujer como Coordinadora tendría un efecto positivo, siempre y cuando se definieran claramente sus potestades dentro de la Oficina de Servicios de Personal[15].

16. A algunas delegaciones les preocupaba también que la Oficina del Coordinador para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría pudiera entrar en conflicto con las funciones de la Oficina de Servicios de Personal, creando así dos jefes de personal: uno para los hombres y otro para las mujeres. Un representante señaló que no debería hacerse nada que pudiera duplicar e in-

[10] ST/AI/291/Rev.1, párr. 1.

[11] *Ibíd.* (párr. 22).

[12] ACC/1988/12 (párrs. 91 a 94). Véase también ACC/1985/6 (párrs. 112 a 114).

[13] Resolución de la A G 39/245 (párr. 5).

[14] A/C.5/40/SR.54 (párr. 11).

[15] A/C.5/40/SR.50 (párr. 63).

hibir el poder de iniciativa de la Oficina de Servicios de Personal[16].

17. La respuesta de la Coordinadora a la preocupación de esa delegación fue que la designación temporal de un Coordinador para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría no entrañaba la creación de una dependencia separada para la mujer. La función del Coordinador era prestar apoyo a la labor de la Oficina de Servicios de Personal, proponiendo y supervisando la introducción de una serie de medidas especiales y evaluándolas en toda la Organización. Se observó que el único método capaz de resolver los problemas que enfrentaban las mujeres en la Organización consistía en examinar las conductas de la Secretaría en su conjunto[17].

18. En 1985, la Coordinadora recientemente designada esbozó un programa compuesto de tres etapas que se llevaría a cabo en dos años, finalizando en 1987. En primer lugar, se trataría de establecer objetivos específicos y estrategias eficaces. En la segunda etapa se aplicarían las políticas necesarias. Por último, se llevaría a cabo una etapa de evaluación, adaptación e integración para formalizar un sistema autónomo[18].

19. En 1986, el Comité Directivo formuló varias recomendaciones para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría, entre ellas la creación de un programa de orientación en virtud del cual las mujeres que entraran en el sistema pudieran recibir asesoramiento oficioso de un funcionario de mayor jerarquía. Esa recomendación fue analizada por el Secretario General en un informe dirigido a la Quinta Comisión[19]. El Secretario General reconoció que los nuevos funcionarios, en particular las mujeres, tenían dificultades para familiarizarse con el funcionamiento interno de la Organización. Agregó que debía prestarse mayor atención a las mujeres recientemente contratadas, de tal modo que recibieran orientación oficiosa de funcionarios de larga experiencia[20].

20. En una nota dirigida a la Quinta Comisión, representantes del personal del sistema de las Naciones Unidas indicaron que hasta 1987 no se había logrado una meta fijada en 1978 por la Asamblea General, de llegar a un 25% de representación de la mujer en puestos del Cuadro Orgánico sujetos a distribución geográfica. Señalaron asimismo que si bien el 43,9% del personal estaba compuesto por mujeres, el 81,1% de las funcionarias ocupaban puestos del Cuadro de Servicios Generales. Además, algunas recomendaciones formuladas por el Comité Directivo y aprobadas por el Secretario General no se habían aplicado aún. Por último, sugirieron, entre otras cosas, que debían adoptarse disposiciones afirmativas para los casos en que no se hubieran alcanzado las metas[21].

**B. Participación en las funciones de otros órganos de las Naciones Unidas

[16] A/C.5/40/SR.59 (párr. 25).

[17] A/C.5/40/SR.62 (párr. 10).

[18] A/C.5/40.SR.43 (párr. 25).

[19] A/C.5/41/18 (párr. 28).

[20] *Ibíd.*

[21] A/C.5/42/37 (párrs. 49 y 50).