ARTÍCULO 8

ÍNDICE

	Párrafos
Texto del Artículo 8	
Nota preliminar	1
I. Reseña general	2-14
II. Reseña analítica de la práctica	15-24
A. Participación de hombres y mujeres en las funciones de la Secretaría de las Naciones Unidas*	15-22
1. Disposiciones relativas a la contratación, el nombramiento y el ascenso en condiciones de igualdad	15-19
2. Disposiciones relativas a la igualdad en el entorno laboral	20-22
B. Participación de hombres y mujeres en las funciones de otros órganos de las Naciones Unidas	23-24

* Los subepígrafes siguientes se han modificado para que se correspondan mejor con la práctica relativa al Artículo 8.

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, el adelanto de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas siguió siendo una prioridad normativa central. El período comprendido entre 1989 y 1994 no trajo consigo cambios importantes en la aplicación del Artículo 8. Con todo, cabe señalar un caso pertinente para el desarrollo en materia de interpretación del Artículo 8 con respecto a los límites del trato preferencial fundado en el género[1]. Este estudio, que mantiene la estructura de los *Suplementos* anteriores[2], se centra en la labor de los órganos principales de las Naciones Unidas, el Secretario General y la Secretaría en relación con el Artículo 8 de la Carta. Las iniciativas de otros órganos de las Naciones Unidas en pro del adelanto de la mujer se describen en la parte B, "Participación de hombres y mujeres en las funciones de otros órganos de las Naciones Unidas".

[1] Fallo No. 671, *Grinblat* contra el Secretario General, AT/DEC/671.

[2] La reseña general abarca las tendencias globales y en ella se describen los enfoques adoptados para mejorar la situación de la mujer, así como los órganos pertinentes y su práctica. La reseña analítica de la práctica entra en detalles acerca de las medidas más pertinentes que guardan relación directa con el Artículo 8.

I. RESEÑA GENERAL

2. La crisis financiera de la Organización y otros factores han impuesto graves limitaciones a la contratación de mujeres de manera continua desde 1985[3]. No obstante, se destacó repetidas veces que el adelanto de la mujer no debía ser obstaculizado por la suspensión temporal de la contratación ordinaria impuesta en el contexto de las medidas de reestructuración[4] y que las limitaciones presupuestarias no debían impedir que se alcanzara ese importante objetivo[5].

[3] A/49/176, párr. 21.

[4] Resolución del Consejo Económico y Social 1992/14, párr. 3.

[5] Resolución del Consejo Económico y Social 1989/29, párr. 4; resolución de la A G 44/75, párr. 3.

3. Durante el período que se examina, las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro siguieron siendo el marco conceptual para las medidas conducentes al adelanto de la mujer y se reafirmaron en varios documentos[6].

4. Para 1994, había cobrado forma en algún grado un patrón institucional con respecto al adelanto de la mujer. El Secretario General presentó anualmente un informe sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría a la Asamblea General[7]. A contar de 1992, el Secretario General también presentó un informe anualmente a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer[8]. Esos informes incluían estadísticas sobre la distribución en función del sexo por departamento y categoría, así como una descripción de las iniciativas tomadas desde el período correspondiente al informe anterior.

5. Tanto la Asamblea General[9] como el Consejo Económico y Social[10] aprobaron anualmente por lo menos una resolución sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría.

6. Se pidió a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que continuara supervisando el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas[11]. El Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría[12] prosiguió su labor de supervisión prestando asesoramiento y presentando informes periódicos al Secretario General[13].

7. Por otra parte, se creó un puesto de Coordinadora de las Cuestiones Relativas a la Mujer en la Oficina del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos. En abril de 1989 la titular del cargo asumió sus funciones como responsable de todos los aspectos del programa mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. También actuó como Secretaria del Comité Directivo[14]. En 1992 el Secretario General decidió regularizar el puesto de Coordinadora[15].

8. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) también se ocupó del adelanto de la mujer[16]; se celebraron conversaciones anualmente en el marco de la reunión interinstitucional sobre la mujer[17] y por conducto de la red de coordinadores de las cuestiones de la mujer ubicados en todo el sistema de las Naciones Unidas[18].

9. La Asamblea General pidió reiteradamente a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) que recomendara medidas en materia de adelanto de la mujer[19]. En 1990, la CAPI decidió formar un grupo de trabajo tripartito sobre la condición de la mujer a fin de que identificara los problemas que enfrentaban las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y estrategias para la aplicación de sus recomendaciones[20].

10. Antes de que se adoptaran medidas para mejorar la condición de la mujer, pese a todos los esfuerzos realizados sólo se consiguieron progresos moderados. Por otra parte, para alcanzar los objetivos fijados hacía falta la plena participación de los Estados Miembros[21]. La Asamblea General instó repetidas veces a los Estados Miembros a que apoyaran los esfuerzos de las Naciones Unidas para aumentar el porcentaje de mujeres presentando más candidaturas de mujeres, alentando a las mujeres a que solicitaran los puestos vacantes y preparando listas nacionales de candidatas para proporcionarlas a la Secretaría, los organismos especializados y las comisiones regionales[22].

11. En el período que se examina se puso énfasis en la consecución de las metas numéricas fijadas por la Asamblea General[23], el Consejo Económico y Social[24] y también por el Secretario General[25]. Se fijaron las siguientes metas numéricas de participación de la mujer:

---

[6] Véase *Repertorio, Suplemento No. 7*, vol. I, estudio sobre el Artículo 8; resoluciones de la A G 44/75, 45/125, 47/93 y 49/167; resoluciones del Consejo Económico y Social 1989/30, 1991/17 y 1994/6.

[7] A/C.5/44/17; A/45/548; A/46/377; A/47/508; A/48/513; A/49/587.

[8] E/CN.6/1992/11; E/CN.6/1993/15; E/CN.6/1994/5.

[9] Resoluciones de la A G 44/75, 44/185 C, 45/239, 46/100, 47/93, 48/106 y 49/167.

[10] Resoluciones del Consejo Económico y Social 1989/29, 1990/3, 1991/17, 1992/14, 1993/9 y 1994/6.

[11] Resolución del Consejo Económico y Social 1989/29, párr. 5; en el informe anual de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se incluyó un proyecto de resolución sobre el mejoramiento de la condición de la mujer cuya aprobación se recomendó al Consejo Económico y Social. Véanse por ejemplo, E/1992/24 y E/1993/27.

[12] Establecido en ST/SGB/216 (1986).

[13] Con posterioridad a la presentación de cada informe anual del Comité Directivo, el Secretario General publicó un boletín en el que indicó qué recomendaciones del Comité había decidido aceptar, como por ejemplo ST/SGB/226, ST/SGB/227, ST/SGB/229.

[14] A/45/548, párr. 22; A/C.5/44/17, párr. 20. El puesto se aprobó inicialmente por un período de dos años.

[15] Véase E/CN.6/1992/11, párr. 15; la decisión se adoptó en respuesta a lo estipulado en el párr. 4 de la resolución 46/100 de la A G.

[16] Véase por ejemplo A/C.5/49/62.

[17] Informes de las reuniones especiales entre organismos sobre la mujer: por ejemplo ACC/1992/9, ACC/1993/9 y ACC/1994/8.

[18] Véase A/47/30, anexo X, referente a los objetivos, los centros de coordinación y los grupos sobre la mujer en el sistema de las Naciones Unidas.

[19] Véanse las resoluciones de la A G 44/198, sección III. B; 45/241, sección XI, y 47/216, sección VI.

[20] A/45/30, párr. 288.

[21] A/46/377, párr. 9, y A/49/587, párr. 47.

[22] Resoluciones de la A G 44/75, párr. 4; 46/100, párr. 3; 47/93, párr. 5, y 49/167, párr. 10; véanse asimismo las resoluciones del Consejo Económico y Social 1991/17, párr. 6; 1992/14, párr. 4, y 1994/6, párr. 7 (sobre todo respecto de las categorías D-1 y superiores).

[23] Resoluciones de la A G 40/258 B, párr. 3; 44/75, párr. 1; 45/125, párr. 1, y 45/239, párr. 2.

[24] Resoluciones del Consejo Económico y Social 1989/29; 1990/3, párr. 1, y 1991/17, párr. 2.

[25] A/C.5/47/SR.21, párr. 58; véase asimismo A/49/587, párr. 32.

- Una tasa general de participación de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica del 30% para el año 1990[26];
- Una tasa de participación general en puestos sujetos a distribución geográfica del 35% para 1995[27];
- Una participación del 25% en los puestos sujetos a distribución geográfica superiores[28];
- Alcanzar en la mayor medida posible el objetivo de la paridad de género para 1995 en los puestos con atribuciones de formulación de políticas[29];
- Paridad plena para el año 2000[30].

12. Con objeto de alcanzar esos objetivos cuantitativos, el Secretario General formuló programas de acción[31] para el adelanto de la mujer en los que se describían las medidas que debían adoptarse a tal efecto. En su informe de 1989 el Secretario General señaló que había aprobado ya 51 medidas especiales[32]. La CAPI dio su apoyo a la aplicación de programas de acción afirmativa en favor de la mujer hasta que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas alcanzaran los objetivos fijados por ellas[33].

13. Otro elemento fundamental en el mejoramiento de la situación de la mujer era la determinación de los porcentajes de mujeres en los distintos departamentos. Se exigió al personal directivo superior que rindiera cuentas de los resultados alcanzados[34].

14. Para junio de 1994 el porcentaje de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica había subido al 32,6% (en comparación con el 26,9% en junio de 1989); y en las categorías D-1 y superiores había aumentado al 15,1%[35].

[26] Resoluciones de la A G 44/75, párr. 1; 44/185 C, párr. 2. La meta no se logró; véase por ejemplo la resolución de la A G 46/100.

[27] Resolución de la A G 45/125, párr. 1.

[28] Se refiere a los puestos de la categoría D-1 y superiores; resolución de la A G 45/239 C, párr. 2.

[29] Subsecretario General y cargos superiores.

[30] A/49/587, párr. 32 [Plan de acción estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995-2000)]; hecho suyo por la Asamblea General en su resolución 49/167.

[31] A/C.5/40/30, párr. 26; A/47/508, sección IV, párr. 15; A/49/587, sección IV.

[32] A/44/222, párrs. 146 y 147.

[33] A/45/30, párr. 276. "La Comisión convino en que las actitudes tradicionales seguían siendo el obstáculo más importante para mejorar la situación de la mujer. La Comisión convino también en que los antecedentes profesionales deberían ser el criterio principal, más aún, el único criterio que rigiera la contratación y los ascensos de hombres y mujeres. No obstante, la mayoría de los miembros de la Comisión opinó que, en igualdad de condiciones, hasta que las organizaciones alcanzaran los objetivos fijados en los programas de acción afirmativa, sería necesario aplicar programas para promover la contratación de mujeres. Algunos miembros consideraron que convendría obtener datos que mostraran la trayectoria de las mujeres de las categorías P-5 a D-2 por vía de contratación y ascenso desde 1980 hasta el presente".

[34] Por ejemplo, A/47/508, informe del Secretario General, párrs. 18 a 22; E/CN.6/1994/5, párr. 13; A/47/30, párr. 296 *k*); resolución de la A G 48/106, párr. 5; resolución del Consejo Económico y Social 1994/9, párr. 5.

[35] A/49/587, párr. 6.

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 contratación, el nombramiento y el ascenso en condiciones de igualdad

15. Durante el período que se examina, el Secretario General introdujo una nueva política aplicable no sólo en el ámbito de la contratación, sino también para el nombramiento y el ascenso. En los departamentos y oficinas con un porcentaje global de mujeres inferior al 35% y en aquellos con menos del 25% de mujeres en la categoría P-5 y superiores, las vacantes, en particular las de este último grupo, se llenarían con una candidata cuando hubiera una o más candidatas que cumplieran los requisitos[36]. El puesto sólo quedaría disponible para ser llenado por un hombre una vez hubiera estado vacante durante 12 meses sin poderse localizar una candidata pese a los mejores esfuerzos de todos los interesados, certificados por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La otra excepción a esta política a favor de la mujer en la contratación se refería a los puestos cubiertos por concurso[37].

16. La participación de mujeres en puestos ejecutivos y de adopción de decisiones de categoría superior siguió siendo una esfera de especial preocupación[38]. Según un estudio[39], la categoría P-4 seguía siendo la "barrera invisible" para las mujeres en la Secretaría[40]. De resultas de ello, faltaba una reserva suficiente de candidatas que

[36] Política establecida en ST/SGB/237 (1991), párr. 5; reafirmada en ST/SGB/252 (1992), párr. 2; e incorporada en la instrucción administrativa ST/AI/382, párrs. 5 a 7.

[37] ST/AI/382, párr. 7.

[38] En junio de 1992 no había ninguna mujer en la categoría de Secretaria General Adjunta: A/47/508, párr. 4; sin embargo, se hicieron progresos en 1993: tres Subsecretarias Generales Adjuntas: A/48/513, párr. 5.

[39] Realizado por un consultor que analizó los obstáculos enfrentados por las mujeres en la Secretaría en respuesta a las resoluciones de la A G 45/125, 45/239 C y 46/100.

[40] A/47/508, párr. 10.

pudieran ascenderse a tales puestos. Para superar ese obstáculo, en marzo de 1993, en la instrucción administrativa ST/AI/382, sobre medidas especiales para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría, se estipuló que las mujeres cualificadas empleadas por la Organización con cualquier tipo de nombramiento que tuvieran un desempeño satisfactorio y por lo menos un año de experiencia en el sistema de las Naciones Unidas se considerarían candidatas internas a llenar las vacantes disponibles en el Cuadro Orgánico[41].

17. Por otra parte, se reafirmaron las disposiciones relativas a la antigüedad acumulada en la categoría[42]. Esas disposiciones iban dirigidas a calcular el promedio de antigüedad requerida de las mujeres teniendo en cuenta la antigüedad acumulada tanto en la categoría anterior como en la actual[43].

18. Durante el período que se examina, se llevó a cabo un examen de los puestos del Cuadro de Servicios Generales y de los grupos profesionales conexos con vistas a su reestructuración, lo que se tradujo en un aumento del número de puestos de las categorías superiores del Cuadro de Servicios Generales. Se esperaba que la estructura mejorada proporcionara mayores perspectivas de carrera al personal de apoyo[44]. En 1994, la Asamblea General observó que debía prestarse más atención a opciones de carrera para las mujeres en el Cuadro de Servicios Generales[45]. De hecho, el número de mujeres era más de cuatro veces mayor en el Cuadro de Servicios Generales que en el Cuadro Orgánico[46].

19. En el contexto de las medidas especiales relativas a los ascensos, los límites en materia de trato preferencial fundado en el género se abordaron en uno de los fallos del Tribunal Administrativo (*Grinblat*)[47]. En esta causa de 1994, el demandante alegó que la decisión de no incluirlo en la lista final y de incluir sólo a las dos candidatas fue motivada por un prejuicio contra su género, en contravención del Artículo 8 de la Carta. El demandante sostuvo que su no inclusión obedecía únicamente al trato preferencial dado a las dos candidatas por la Junta de Nombramientos y Ascensos. El Tribunal dictaminó que los derechos del demandante no se habían respetado plenamente y que, en vista de que sus antecedentes profesionales habían sido considerados equivalentes a los de las dos candidatas incluidas en la lista final, su nombre debería haber sido incluido en ella. En el Artículo 101 (3) de la Carta[48] se instituyó una norma según la cual las personas menos cualificadas no tienen derecho a recibir un trato preferencial basado en el género. No sería permisible considerar que el Artículo 8 de la Carta prima sobre el Artículo 101 (3). Con todo, mientras hiciesen falta medidas positivas para corregir el desequilibrio entre los géneros, la aplicación del Artículo 8 permitiría, como medida razonable, dar un trato preferencial a las candidatas con antecedentes profesionales sustancialmente equivalentes a los de los candidatos concurrentes[49].

2. Disposiciones relativas a la igualdad en el entorno laboral

20. Durante el período que se examina, la Asamblea General insistió reiteradamente en que debería prestarse atención no sólo a la representación, el ascenso y el avance en la carrera de las mujeres, sino también a las cuestiones relacionadas con el trabajo y la familia de modo de eliminar la discriminación directa o indirecta contra los funcionarios que tienen responsabilidades familiares (incluidas cuestiones como el empleo del cónyuge, la posibilidad de compartir puestos, horarios de trabajo flexibles, servicios de guardería, planes de interrupción de la carrera y acceso a la capacitación)[50].

21. Por otra parte, se subrayó la importancia fundamental de un clima conducente a la participación en pie de igualdad de hombres y mujeres en la labor de la Organización. La CAPI propuso una serie de medidas para promover un clima más igualitario (en particular la eliminación de todo uso de un lenguaje con deformaciones en relación con los sexos[51] y la formulación de políticas contra el hostigamiento sexual)[52].

22. En el período comprendido entre 1989 y 1994, la igualdad de trato entre hombres y mujeres se promovió en particular mediante la elaboración de disposiciones sobre la prevención del acoso sexual. En octubre de 1992 se publicaron tres circulares relativas al acoso sexual[53].

---

[41] ST/AI/382, párr. 3; las mismas consideraciones se aplicarían a las mujeres cualificadas empleadas por los organismos especializados y los órganos subsidiarios del régimen común. Véase asimismo A/48/513, párr. 15.

[42] ST/AI/382, párr. 5.

[43] ST/AI/338/Add.5 (1988), párr. 14 *f*) y anexo II, párr. 2.

[44] ST/SGB/252, párr. 3.

[45] A/49/176, párrs. 33 y 34.

[46] A/49/587, párr. 13; A/49/176, párr. 33.

[47] Fallo No. 671, *Grinblat* contra el Secretario General de las Naciones Unidas, AT/DEC/671.

[48] "La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal … es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad". También se pueden hallar referencias a esta "consideración primordial" en las resoluciones de la A G 44/185 C, párr. 2; 45/239 C, párr. 2; y 47/226, párr. 11.

[49] Ya en 1991 (fallo No. 507, *Fayache* contra el Secretario General, AT/DEC/507), el Tribunal había señalado que la aplicación de una técnica para calcular el promedio de antigüedad no tenía por objeto autorizar el ascenso de las mujeres cuyos antecedentes profesionales o méritos relativos fuesen inferiores a las de sus correlatos masculinos.

[50] Resoluciones de la A G 47/216, sección VI, párr. 1, y 49/167, párr. 6; A/C.5/49/62, párr. 4; y A/47/30, párrs. 296 *f*) y *g*).

[51] Se tomaron iniciativas para eliminar todo uso de un lenguaje con deformaciones en relación con los sexos; véase por ejemplo A/47/508, párr. 24.

[52] A/47/30, párr. 296 *j*).

[53] ST/SGB/253, "Promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Secretaría y prevención del acoso sexual"; ST/IC/1992/67,

En la instrucción administrativa ST/AI/379, sobre "Procedimientos relativos a los incidentes de acoso sexual", figuraba una definición[54] de acoso sexual y se establecían procedimientos oficiosos y oficiales para tratar los incidentes de acoso sexual[55]. Los procedimientos se distribuyeron ampliamente por toda la Secretaría y se estipuló que los directores de programas eran personalmente responsables ante el Secretario General de la aplicación de las directrices[56].

B. Participación de hombres y mujeres en las funciones de otros órganos de las Naciones Unidas

23. Dado que la mayoría de los documentos sobre la situación de la mujer no iban dirigidos únicamente de la Secretaría, sino también de los organismos especializados[57], el adelanto de la mujer se convirtió en una prioridad normativa de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Al principio del período los organismos renovaron su compromiso de cumplir plenamente las obligaciones que les incumbían en virtud de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro[58]. No obstante, la proporción de mujeres a niveles superiores e intermedios de la administración siguió siendo reducida[59]. Los organismos técnicos indicaron que tradicionalmente no habían despertado interés entre las candidatas y que por ende se enfrentaban con problemas especiales en materia de contratación de mujeres para los puestos superiores[60].

24. Con todo, se reafirmó que los objetivos cuantitativos eran instrumentos útiles para medir los avances en el aumento de la representación de la mujer, aunque las modalidades para fijarlos variaran de un organismo del sistema de las Naciones Unidas a otro[61]. En cuanto al adelanto de la mujer, se mantendría la cooperación y la coordinación con todos los departamentos y oficinas de las Naciones Unidas y del sistema de las Naciones Unidas a través de la red de centros de coordinación de la Secretaría de las Naciones Unidas y los organismos especializados, así como de las reuniones especiales entre organismos sobre la mujer de carácter anual auspiciadas por el CAC[62].

"Guidelines for promoting equal treatment of men and women in the Secretariat" (Directrices sobre la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Secretaría); y ST/AI/379, "Procedimientos relativos a los incidentes de acoso sexual".

[54] ST/AI/379, párr. 2: "[A]ctos de insinuación sexual no consentidos, solicitudes de favores sexuales u otras formas de comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, cuando interfieran en el trabajo, se exijan como condición de empleo o creen un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Este tipo de comportamiento reviste particular gravedad cuando proviene de un funcionario cuya posición le permita influir en la carrera profesional o las condiciones de empleo […] de la persona objeto de esos actos".

[55] *Ibíd.*, párrs. 5 a 7: resolución oficiosa; párrs. 8 a 12: procedimiento oficial (denuncia por escrito al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos).

[56] E/CN.6/1994/5, párr. 15.

[57] Por ejemplo, en las resoluciones de la A G 44/77, párr. 18, 45/125, párr. 1; 47/216, sección VI, párr. 1, y 48/106, párrs. 2 y 3, así como en las resoluciones del Consejo Económico y Social 1989/105, 1990/3, párr. 1, y 1992/14, párr. 5, se hace referencia a menudo simplemente al sistema de las Naciones Unidas.

[58] ACC/1989/DEC/24-32, pág. 6.

[59] A/45/489, párr. 81.

[60] A/48/30, párr. 239; ACC/1992/6, párrs. 112 y 113; el reducido número de candidatas presentadas por las administraciones nacionales seguía representando una dificultad adicional.

[61] A/47/30, párr. 296 *b*).

[62] A/45/6/Rev.1: Plan de mediano plazo para el período 1992-1997, vol. II, párr. 27.8.