# ARTÍCULO 8

## ÍNDICE


| | *Párrafos* |
|---|---|
| Texto del Artículo 8 | |
| Nota preliminar | 1 |
| I. Reseña general | 2-8 |
| II. Reseña analítica de la práctica | 9-41 |
| A. Participación de hombres y mujeres en las funciones de la Secretaría de las Naciones Unidas | 9-41 |
| **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 | 13-41 |
| **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 en la aplicación ni en la interpretación del Artículo 8. El presente estudio consiste en una reseña general y un análisis de aquellas decisiones de los principales órganos de las Naciones Unidas que guardan relación directa con el Artículo 8.

## I. RESEÑA GENERAL

2. Durante el período que se examina, la Asamblea General y el Consejo Económico y Social expresaron su preocupación por la falta de progresos en el aumento de la proporción de mujeres en la Secretaría y en el logro de los objetivos establecidos en el mandato de la resolución 33/143 III[1] y continuaron señalando la necesidad de mejorar la contratación en esa esfera[2]. En consecuencia, la Organización continuó trabajando en la elaboración y perfeccionamiento de las políticas y prácticas de personal de la Organización en un proceso de reforma basado principalmente en solicitudes concretas de la Asamblea General, la mayoría de las cuales se habían formulado en su resolución 33/143 III[3]. Además, el proceso contó con la orientación de las decisiones adoptadas por el Secretario General en consulta con los representantes del personal por conducto del mecanismo administrativo conjunto establecido con ese fin[4].

3. Durante el período que se examina, la cuestión de la contratación y el ascenso de hombres y mujeres en condiciones de igualdad dentro de la Secretaría y de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se examinó a menudo en el contexto del fomento de los principios contenidos en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta[5]. Se dio prioridad a los ciudadanos de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados y a las mujeres, grupos para los que se habían establecido objetivos numéricos[6]. Las decisiones de los órganos principales en relación con la necesidad de aumentar la participación de la mujer en el trabajo de la Secretaría y de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se centraron principalmente en las esferas de la contratación, las perspectivas de carrera y los ascensos.

4. La Asamblea General adoptó decisiones en esa esfera principalmente sobre la base de dos informes sobre los progresos realizados preparados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) titulados "Situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores"[7]. Cabe destacar aquí que, en la medida en que el desempeño de los mandatos de las Naciones Unidas en esa esfera correspondía a los organismos especializados, así como a la Secretaría de las Naciones Unidas, la DCI examinó la situación de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas. Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en el marco del Comité Administrativo de Coordinación (CAC), examinaron los informes de la DCI y presentaron sus observaciones al respecto a la Asamblea General[8]. El Secretario General continuó presentando informes anuales sobre los progresos realizados en sus informes sobre la composición de la Secretaría[9].

5. Durante el período que se examina, la Secretaría continuó promoviendo los arreglos institucionales para fortalecer el acceso y la participación equitativos de hombres y mujeres en la labor de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el Grupo de Trabajo establecido en 1977 por el Secretario General en virtud de la instrucción administrativa ST/AI/246 continuó investigando alegaciones de trato discriminatorio[10]. Además, el Secretario General reservó puestos para la contratación de mujeres, pidió a las juntas de nombramiento y ascenso que prestaran especial atención a las mujeres en los exámenes anuales de ascenso[11] y designó a un funcionario superior para

[1] Véanse, por ejemplo, las resoluciones de la A G 38/231, 39/245, y la resolución 1984/11 del Consejo Económico y Social.

[2] Véase, por ejemplo, la resolución de la A G 35/210 V.

[3] Véase *Repertorio*, vol. I, *Supl. No. 5*, bajo el epígrafe correspondiente al Artículo 8, párr. 35.

[4] A/C.5/35/10, párr. 2.

[5] El párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta establece que "[l]a consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible." Véase *Repertorio*, vol. I, *Supl. No. 5*, bajo el epígrafe correspondiente al Artículo 101.

[6] A/C.5/39/9, párr. 4.

[7] A/35/182 y A/37/469.

[8] A/35/182/Add.1 y A/37/469/Add.1.

[9] Véanse, por ejemplo, A/35/528, A/37/764, A/38/347 y A/39/453.

[10] A/36/495, párr. 111. Véase *Repertorio*, vol. I, *Supl. No. 5*, bajo el epígrafe correspondiente al Artículo 8, párr. 27.

[11] A/36/495, párr. 111.

que coordinase las cuestiones relativas a los nombramientos y ascensos de mujeres[12].

6. Durante el período que se examina, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, por la que los Estados Partes se comprometieron a promover los objetivos del Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas. Concretamente, en el Artículo 8 de la Convención de 1979 se establece lo siguiente:

"*Artículo 8*

"Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales[13]."

Además, la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz fomentó esos objetivos de la misma forma en su resolución 24, en la que instó a los Estados Miembros de las Naciones Unidas a que tuvieran en cuenta los esfuerzos de las Naciones Unidas por corregir el desequilibrio que existía a la sazón en los niveles de contratación de hombres y mujeres por todos los medios apropiados, en particular, difundiendo información sobre los empleos a través de redes oficiales y oficiosas a las que tuvieran acceso las mujeres"[14].

[12] A/C.5/39/CRP.4.

[13] Resolución de la A G 34/180, anexo, artículo 8.

[14] Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Copenhague, 14 a 30 de julio de 1980, A/CONF.94/35, resolución 24, cap. I, secc. B. págs. 86-87.

7. En la resolución 24 de la Conferencia se pidió también al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los organismos especializados y otros órganos de las Naciones Unidas que designaran coordinadores en sus respectivas organizaciones para: *a*) revisar las políticas relativas a la contratación, el ascenso, las perspectivas de carrera, la capacitación y la remuneración de la mujer, con objeto de asegurar la igualdad de trato del hombre y la mujer en todas las esferas de actividad; *b*) asegurar que las mujeres empleadas por las Naciones Unidas y sus organismos especializados no fuesen importunadas en el lugar de trabajo por motivos sexuales ni por ningún otro motivo a causa de su sexo; *c*) recibir información sobre el tipo de quejas que presentasen las mujeres a los grupos u otros órganos que se ocuparan de las prácticas discriminatorias en el sistema de las Naciones Unidas; y *d*) aplicar las recomendaciones de la Asamblea General y de la Dependencia Común de Inspección y, en particular, promover la contratación y el empleo de mujeres para puestos del cuadro orgánico de categorías media y superior de las secretarías, ya fuese con carácter permanente, supernumerario o a plazo fijo, o como expertas y consultoras. La Conferencia instó al Secretario General a que fijase y tratase de alcanzar objetivos en materia de contratación de mujeres, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 33/143 de la Asamblea General[15].

8. La mayoría de las directrices formuladas durante el período objeto de examen relacionadas con las políticas de personal en general, así como las relacionada específicamente con el Artículo 8 de la Carta, figuran en las resoluciones de la Asamblea General 35/210, 37/235 y 38/231[16].

[15] Ibíd.

[16] A/C.5/39/9, párr. 4. Las resoluciones de la A G 3417 A (XXX), 33/143 son la fuente principal de directrices del período anterior.

## 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. La Asamblea General, en su resolución 33/143 había pedido al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que examinaran y revisaran, según fuera necesario, los reglamentos y procedimientos relativos a la asignación de cónyuges a un mismo lugar de destino, a la licencia de maternidad, al empleo a jornada parcial y al horario flexible[17]. Durante el período que se examina, y en cumplimiento de ese mandato, el CAC pidió a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) que abordara ese examen para el sistema de las Naciones Unidas[18]. En 1979, la CCAAP estudió la posibilidad de suavizar las restricciones sobre el empleo de cónyuges en la misma organización, la idoneidad de las disposiciones relativas a la licencia de maternidad y el establecimiento de posibilidades de empleo a jornada parcial[19]. Se llegó a un acuerdo sobre una revisión de las disposiciones relativas a la licencia de maternidad "como primer paso"[20].

10. El 17 de diciembre de 1979, la Secretaría publicó un instrucción administrativa[21] con efectos a partir del 1° de enero de 1980 por la que se ampliaba la duración de la licencia de maternidad a 16 semanas, como habían acordado las organizaciones participantes en el sistema común de las Naciones Unidas[22]. La regla 106.3 del Reglamento del Personal sobre "Licencia de maternidad" fue enmendada en consecuencia[23]. Además con efectos a partir del 1° de enero de 1990 se enmendó la regla 104.10 sobre "Relación familiar" con el fin de ofrecer una mayor flexibilidad en relación con el empleo de los cónyuges y para fomentar la igualdad en el empleo y las

[17] Resolución de la A G 33/143, secc. III, párr. 3 (c); véase *Repertorio*, vol. I, *Supl. No. 5*, bajo el epígrafe correspondiente al Artículo 8, párr. 35.

[18] A/35/182, párr. 30.

[19] Ibíd., párr. 11.

[20] Ibíd.

[21] ST/AI/219/Rev.1.

[22] A/35/528, párr. 25.

[23] ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.5/Amend.1. Véase también A/C.5/35/9, párr. 2 (b).

perspectivas de carrera de las mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas[24]. El 4 de marzo de 1980 se publicó una instrucción administrativa (ST/AI/273) que contenía directrices para la asignación de cónyuges al mismo lugar de destino, con el objeto de fomentar la igualdad en el empleo y las perspectivas de carrera en la Secretaría de las Naciones Unidas[25].

11. Durante el período que se examina, además del Boletín del Secretario General de 8 de marzo de 1977[26], el Secretario General publicó una circular informativa[27] que contenía directrices para el fomento del trato igualitario de hombres y mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas. El objetivo principal de las directrices era informar a los funcionarios acerca de las políticas, actitudes, comportamientos y lenguaje necesarios para fomentar ese trato igualitario en la creencia de que ello promovería unas relaciones de trabajo armoniosas y productivas[28].

12. Las directrices abarcaban las siguientes esferas: la aplicación uniforme de los criterios para la asignación de puestos; el examen periódico de los ascensos; la necesidad de evitar los prejuicios en la asignación de los puestos; la necesidad de evitar los estereotipos al asignar tareas o formular solicitudes personales; la consideración igualitaria del tiempo, la inteligencia y la iniciativa de los empleados; la necesidad de evitar comportamientos desconsiderados con los funcionarios que realizasen trabajos de oficina; la prohibición del acoso sexual; la necesidad de utilizar un lenguaje exento de prejuicios; la necesidad de evitar referirse a los funcionarios en términos generales (por ejemplo, la necesidad de evitar el uso exclusivo de los pronombres masculinos cuando se hacía referencia a ambos sexos); el uso preferente de términos neutros para los títulos que parecían excluir a las mujeres (por ejemplo, el uso de "Presidencia" en vez de "Presidente"); el uso de la abreviatura "Sra." en referencia a las mujeres casadas; y la necesidad de evitar hábitos en el lenguaje que ridiculizasen a la mujer y rebajase su dignidad en comparación con el hombre[29].

### 3. ANÁLISIS RELATIVO A LOS NOMBRAMIENTOS Y ASCENSOS DE MUJERES Y LAS CONDICIONES DE IGUALDAD

13. En respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 33/143 de que la DCI continuase estudiando e informando acerca de las disposiciones de la resolución relativas a, entre otras cosas, el mejoramiento de las representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas, la DCI preparó en 1980 una reseña[30] de las medidas adoptadas desde 1977 en los diversos órganos del sistema de las Naciones Unidas para dar efecto a las recomendaciones contenidas en JIU/REP/77/7[31]. La DCI examinó concretamente los progresos conseguidos en todo el sistema en relación con las medidas adoptadas para el establecimiento de objetivos[32], la revisión de directrices y declaraciones de política, la igualdad de oportunidades para los ascensos y las perspectivas de carrera, las medidas para mejorar los procedimientos de contratación y las perspectivas de carrera, y la cooperación de los Estados Miembros.

14. En el informe se concluía que, a pesar del compromiso adquirido por la gran mayoría de los jefes ejecutivos, los órganos legislativos y los órganos ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas, había habido pocos cambios, salvo en las Naciones Unidas y otras pocas organizaciones, hacia el aumento de la proporción de mujeres en el cuadro orgánico de las secretarías[33]. En los casos en que las organizaciones habían fijado objetivos, ello parecía haber incitado a esas organizaciones a adoptar medidas para aumentar el porcentaje de mujeres[34]. La DCI señaló que de las observaciones formuladas por organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se desprendía que uno de los principales obstáculos para la contratación de más mujeres procedentes de países insuficientemente representados era "la escasez de candidatas con las calificaciones adecuadas, en particular para los puestos de categoría superior y de especialización técnica"[35].

15. La mayoría de las organizaciones habían formulado declaraciones de política útiles relativas a la igualdad de oportunidades y de empleo, especialmente con respecto a la mujer. Prácticamente todas las organizaciones habían revisado sus reglamentos y estatutos de personal a fin de eliminar cualquier disposición discriminatoria[36]. La DCI comunicó que algunas organizaciones habían establecido arreglos especiales para supervisar la aplicación de las directrices y declaraciones de política de sus jefes ejecutivos relativas a la situación de la mujer en sus secretarías. Señaló, sin embargo, que la representación de la mujer en el cuadro orgánico, especialmente en los niveles más altos, distaba aún mucho de ser satisfactoria y debía mantenerse en constante examen[37].

16. El CAC, al formular sus observaciones sobre el informe de la DCI, se mostró en general receptivo a las recomendaciones que en él figuraban, aunque expresó algunas reservas. Señaló que las organizaciones ya habían aceptado la premisa de establecer objetivos que figuraba en la propuesta. El Comité seguía opinando, sin embargo, que la cifra objetiva debía guardar una relación razonable con las necesidades reales y que algunas organizaciones, en particular las más pequeñas, tendrían menos margen para el establecimiento de objetivos. Algunas organizaciones seguían encontrando obstáculos debido al menor volumen de actividades y la conge-

[24] ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.5/Amend.1. Véase también A/C.5/35/9, párr. 2 (a).

[25] A/35/528, párr. 24.

[26] ST/SGB/154; véase *Repertorio*, vol. I, *Supl. No. 5*, bajo el epígrafe correspondiente al Artículo 8, párr. 27.

[27] ST/IC/79/17 (8 de marzo de 1979), publicada nuevamente como ST/IC/79/17/Rev.1 (8 de marzo de 1982) con una revisión editorial en el primer párrafo. La necesidad de elaborar directrices fue señalada también por el Grupo especial de igualdad de derechos para la mujer del personal de la Secretaria establecido en la Sede.

[28] A/35/182, párr. 22.

[29] Véase en general ST/IC/79/17.

[30] A/35/182.

[31] Véase *Repertorio*, vol. I, *Supl. No. 5*, bajo el epígrafe correspondiente al Artículo 8, párr. 34.

[32] En el párrafo 1 de la sección III de la resolución 33/143 de la Asamblea General se había pedido al Secretario General que tomara las medidas necesarias para aumentar el número de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica al 25% del total en un plazo de cuatro años, de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa.

[33] A/35/182, párrs. 42-43.

[34] Ibíd., párr. 44.

[35] Ibíd., párr. 18.

[36] Ibíd., párrs. 47 y 49.

[37] Ibid., párrs. 24, 43 y 46.

lación de la contratación[38]. En cuanto a la participación de la mujer en el personal consultivo y las juntas administrativas encargadas de examinar los procedimientos de ascenso para velar por la igualdad de oportunidades para las mujeres, las organizaciones seguían considerando que los procedimientos por sí mismos, por más refinados y sensibles que fuese, no bastarían para eliminar todos los obstáculos que se oponían a un aumento rápido y considerable del número de mujeres que ocupaban cargos de la categoría del cuadro orgánico en las distintas organizaciones[39].

17. El CAC propuso que la Asamblea General tomase nota del informe de la DCI, así como de los esfuerzos desplegados por las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas para conseguir una mayor participación de la mujer en pie de igualdad en la labor de las secretarías y reiteró su invitación a los Estados Miembros a que prestasen su cooperación en la contratación de mujeres en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones[40].

18. Durante el trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, se expresó un apoyo general en la Quinta Comisión a las medidas relativas a las políticas de contratación y ascenso, especialmente a las que se referían a la mujer[41]. Sin embargo, algunas de las delegaciones expresaron su preocupación por la falta de progresos en el aumento de la proporción de mujeres en la Secretaría[42]. Una delegación señaló que las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo deseado de una representación más equitativa de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores había consistido principalmente en la eliminación de las restricciones a la contratación, y señaló que las medidas pasivas no eran suficientes. Esa delegación opinaba que la ausencia de objetivos realistas era una de las causas principales de la falta de progresos en los tres años anteriores[43]. Otra delegación expresó la opinión de que debía hacerse todo lo posible para elaborar directrices y establecer procedimientos para aumentar el empleo de la mujer en la Secretaría en pie de igualdad con el hombre. Esa delegación expresó su confianza en que el CAC no se limitaría a supervisar la aplicación de la resolución 33/143, sino que trataría también de generar ideas constructivas para mejorar la situación de la mujer. Además, esa delegación consideró que las dependencias de las secretarías deberían, como medida excepcional, reservar puestos para las mujeres con el fin de alcanzar el objetivo del 25% de mujeres en puestos del cuadro orgánico[44].

19. Otra delegación consideró que el logro del objetivo del 25% para el empleo de la mujer en la Secretaría era importante, pero a sólo a condición de que no condujera a la violación del principio de la distribución geográfica equitativa de los puestos ni de las cuotas deseables establecidas. Al aplicar procedimientos de contratación, debía respetarse el principio fundamental de velar por que todos los Estados Miembros estuviesen representados en la Organización[45].

20. En la 55a. sesión de la Quinta Comisión, una delegación, en nombre del Grupo oficial de trabajo sobre cuestiones relativas al de personal, presentó un proyecto de resolución[46] que contenía un anexo en el que se exponían los procedimientos de contratación y las cuotas correspondientes para los puestos sujetos a distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas. Al reafirmar los principios enunciados en el Artículo 101 de la Carta y recordar su Artículo 8, en la parte V del proyecto de resolución se trataba de equilibrar la política de personal en el seno de la Organización, reflejando la necesidad de aumentar la contratación y participación de mujeres, con un alto nivel de integridad, eficacia y competencia, y con una distribución geográfica equitativa. En el debate subsiguiente sobre el proyecto, las delegaciones expresaron su opinión sobre el peso relativo de cada uno de los principios en el equilibrio final. En opinión de una delegación el proyecto de resolución sobre cuestiones de personal era uno de los documentos fundamentales que guiaban la política de personal de las Naciones Unidas a largo plazo. La fuerza del proyecto de resolución residía en el hecho de que giraba en torno a las disposiciones del Artículo 101 de la Carta. La tarea de ponerlo en práctica, a la que se enfrentaba la Secretaría, sería complicada y difícil[47].

21. Se opinó en general que el párrafo 3 del Artículo 101 debía ser el paradigma en relación con las cuestiones relacionadas con la contratación de hombres y mujeres en la Organización. Se señaló que la contratación de mujeres debía estar sujeta a los principios del más alto nivel de eficacia, competencia e integridad, así como al principio de la distribución geográfica equitativa[48]. Una delegación señaló que las mujeres, como todos los funcionarios, debían tener todas las cualificaciones necesarias[49]. Otra delegación expresó la opinión de que la consideración primordial en la contratación de personal debía ser la necesidad de conseguir el mayor nivel de eficacia, competencia e integridad. También debía tenerse en cuenta el concepto de una amplia representación geográfica[50].

22. Otra delegación expresó su preocupación por que, aunque todos estaban de acuerdo en principio en que debía potenciarse el papel de la mujer en las Naciones Unidas, en las medidas prácticas establecidas no se especificaba cómo encontrar puestos vacantes para las mujeres. El proyecto de resolución parecía indicar que la principal fuente de puestos para las mujeres debía ser la creación de puestos nuevos. Así pues, al resolver un problema, la Asamblea General estaría creando otros derivados del aumento de la burocracia y los gastos adicionales[51].

23. En cuanto a la posibilidad de nombrar un coordinador encargado de supervisar los intereses de la mujer en la Organización, una delegación expresó sus reservas acerca de la posibilidad de designar un funcionario superior, y señaló que no era necesario establecer un puesto especial con ese fin[52]. Por el contrario, otra delegación indicó su preferencia por

[38] A/35/182/Add.1, párr. 8.

[39] Ibíd., párr. 12.

[40] Ibid., párr. 16.

[41] Véase A G (35), 5a. Com., párrs. 91, 137 y 146.

[42] Ibíd., 62a. ses., párrs. 85 y 129.

[43] Ibíd., 35a. ses., párrs. 60-61.

[44] Ibíd., 58a. ses., párr. 25.

[45] Ibíd., 59a. ses., párr. 19.

[46] Véase A/C.5/35/L.37.

[47] A G (35), 5a. Com., 58a. ses., párr. 7.

[48] Ibíd., párr. 17.

[49] Ibíd., 62a. ses., párr. 121. Véase también A/C.5/35/SR.57, párr. 52.

[50] Ibíd., 57a. ses., párr. 67. Véase también A/C.5/35/SR.60, párr. 7.

[51] Ibíd., 59a. ses., párr. 26.

[52] Ibíd., 62a. ses., párr. 121.

una formulación más firme sobre la cuestión de la designación de un coordinador para supervisar los intereses de la mujer[53].

24. En cuanto a la cooperación de los Estados Miembros, se reconoció en general en el seno de la Comisión que los Gobiernos, especialmente los gobiernos de los países insuficientemente representados, debían presentar más candidatas para las vacantes de las Naciones Unidas[54]. Una delegación señaló que las Naciones Unidas eran un espejo de las políticas aplicadas en los Estados Miembros, donde las oportunidades de empleo para la mujer en puestos de responsabilidad a nivel nacional se habían presentado lentamente. No obstante, las Naciones Unidas tenían una responsabilidad especial de establecer un ejemplo en una esfera tan importante[55]. Otra delegación sugirió que los Gobiernos debían proporcionar listas de mujeres cualificadas[56].

25. La Asamblea General, atendiendo a la recomendación de la Quinta Comisión[57], aprobó la resolución 35/210 en la que, recordando el Artículo 8 de la Carta relativo a la ignaldad de oportunidades de hombres y mujeres para participar en la labor de la Organización, expresó su profunda preocupación por la falta de progresos en cuanto a aumentar la proporción de la mujer en la Secretaría. La Asamblea pidió al Secretario General que continúe tomando las medidas necesarias para aplicar plenamente las disposiciones de la sección III de la resolución 33/143 de la Asamblea General. Además, la Asamblea pidió al Secretario General, entre otras cosas, que:

*a*) Aumentase la proporción de mujeres, en especial en las categorías superiores, de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa, y en los órganos asesores y administrativos en materia de personal, a fin de cumplir con el objetivo fijado en la resolución 33/143 de la Asamblea General y en la resolución 24 de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer[58];

*b*) Enmendase las disposiciones del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas que impidiesen el empleo de cónyuges en la misma organización o en el mismo lugar de destino y ampliasen la práctica del empleo a jornada parcial y los horarios flexibles tan pronto como fuese posible;

*c*) Asegurase que las funcionarias que prestaran servicios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no se viesen sometidas a asedio de índole sexual en el empleo o en relación con éste;

*d*) Asegurase además que las mujeres que prestaran servicios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no fuesen objeto de discriminación por razón de su sexo;

*e*) Intensificase los esfuerzos por eliminar los prejuicios y otros factores que se oponían al reconocimiento de la capacidad de la mujer y al mejoramiento de su situación dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas[59].

La Asamblea pidió también al Secretario General y a los jefes ejecutivos que examinasen nuevas medidas, incluida la posibilidad de designar un funcionario de categoría superior para la coordinación de tales funciones.

26. En 1982 se examinó la aplicación de la resolución 35/210 de la Asamblea General mediante el segundo informe de la DCI sobre los progresos realizados en la situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores[60]. En él se señalaba que el papel de los Estados Miembros en lo que se refería a la presentación de más candidatas para puestos del cuadro orgánico había sido desalentador, pero señaló algunos avances[61]. En cuanto a las medidas encaminadas a acelerar la aplicación de las directrices de política, incluida la designación de un centro de coordinación, la DCI encontró que las demás organizaciones habían adoptado algunas medidas, pero no en el grado deseado[62].

27. El CAC, al formular sus observaciones acerca del segundo informe de la DCI sobre los progresos realizados, señaló que en el informe se indicaba en general que se habían conseguido avances. Los jefes ejecutivos, aunque seguían brindando orientación y estableciendo procedimientos para aumentar la participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en la labor de las secretarías, estaban obligados a tener presente en todo momento el conjunto de consideraciones de política relativas a la administración de las organizaciones, de conformidad con lo que exigían las decisiones de los órganos legislativos o las condiciones reinantes en la comunidad internacional. La capacidad de las organizaciones de conseguir resultados con respecto a un factor determinado, como la situación de la mujer, se veía condicionado en gran medida al tener que observar requisitos a menudo contradictorios[63]. Asimismo, el CAC indicó que los dos principales objetivos de política de una mejor distribución geográfica y una mayor cantidad de mujeres, en particular en los niveles más altos, no siempre eran complementarios[64].

28. En el curso del debate celebrado en la Quinta Comisión durante el trigésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, la Subsecretaria General de Servicios de Personal dijo que no se había alcanzado el objetivo de representación de la mujer del 25% en puestos sujetos a distribución geográfica para fines de 1982: la proporción real era del 22,2%, un 31% en la Sede y un 17% fuera de la Sede. Una de las dificultades encontradas para alcanzar los objetivos de contratación era el número de puestos que se abrirían a la contratación en los siguientes tres años. Recordó que el Secretario General ya había indicado que el éxito del plan dependía, no sólo de los esfuerzos concertados de todos los departamentos y oficinas de la Secretaría, sino también de la cooperación y el apoyo de todos los Estados Miembros[65]. Indicó también que, en vista de que el Grupo encargado de investigar las denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría de las Naciones Unidas se había convertido en un mecanismo eficaz para atender en forma oficiosa a muchos tipos

[53] Ibíd., párr. 146.

[54] Véase, p. ej., ibíd., 58a. ses., párr. 25.

[55] Ibíd., 57a. ses., párr. 47.

[56] Ibíd., 62a. ses., párr. 137.

[57] A/35/777, párr. 24.

[58] A/CONF.94/35, cap. I, secc. B. pág. 86. Véase el párr. 7 *supra*.

[59] Resolución de la A G 35/210, secc. V.

[60] A/37/469.

[61] Ibíd., párr. 31.

[62] Ibíd., párr. 30.

[63] A/37/469/Add.1, párr. 5.

[64] Ibíd., párr. 8.

[65] A G (37), 5a. Com., 23a. ses., párr. 7.

de reclamaciones del personal, el Secretario General se proponía ampliar el mandato del Grupo, de tal forma que comprendiera las reclamaciones del personal en general, y modificar en consecuencia su nombre[66].

29. Varias delegaciones lamentaron que la Secretaría no hubiera alcanzado el objetivo establecido por la Asamblea General, pero observaron que se habían conseguido algunos avances[67]. En relación con los objetivos, una delegación señaló que, según lo dispuesto en la Carta, no debía ponerse ninguna restricción en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en cualquier capacidad y en condiciones de igualdad, siempre que mostraran el más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad y fuesen contratados atendiendo a una distribución geográfica lo más amplia posible. Así pues, los puestos sujetos a distribución geográfica no debían ser propiedad de ningún Estado o grupo de Estados[68]. Otra delegación dijo que las medidas que se estaban examinando para aumentar el porcentaje, como la introducción del empleo a tiempo parcial y el envío de misiones de contratación a determinados países, parecían inadecuadas: la causa principal del problema era con toda probabilidad la insuficiente difusión de las vacantes disponibles. Aunque no tenía ninguna objeción grave a la introducción del empleo a tiempo parcial, esa delegación dijo que ese tiempo de empleo podía aumentar las dificultades para conseguir una distribución geográfica equitativa, puesto que se limitaría a mujeres residentes en las proximidades de la organización de que se tratara. Los cónyuges de los empleados de las Naciones Unidas debían tenerse en cuenta para las contrataciones en la medida de lo posible[69]. Otra delegación dijo que eran necesarios nuevos procedimientos para la contratación de mujeres que hicieran posible aumentar el número de mujeres en la Secretaría sin el establecimiento de porcentajes predeterminados, puesto que los objetivos numéricos eran incompatibles con el único criterio válido, a saber, competencia e idoneidad para un puesto[70].

30. Varias delegaciones expresaron su apoyo al nombramiento en la Secretaría, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 de la sección V de la resolución 35/210, de un funcionario superior encargado de coordinar las medidas relacionadas con los nombramientos y ascensos de mujeres[71]. Dijeron que no era suficiente adoptar políticas generales; más importante aún era la supervisión de las directrices de política relativas al nombramiento, ascenso y asignación a un puesto de las mujeres para velar por que se aplicaran eficazmente, y ayudar a las mujeres del cuadro orgánico a resolver los problemas que pudieran encontrar a ese respecto[72].

31. En su 65a. sesión, la Quinta Comisión examinó un proyecto de resolución[73] patrocinado por varios Estados Miembros. Una delegación instó a los patrocinadores a que suprimieran del párrafo 1 de la parte dispositiva del proyecto de resolución B el siguiente texto "teniendo presente que el objetivo fijado del 25% no debe considerarse un límite para el número de mujeres empleadas y prestando especial atención a los sectores de las Naciones Unidas en que el cumplimiento de las resoluciones se ha demorado, como lo indica un porcentaje de mujeres inferior al promedio". La delegación consideró que el texto en cuestión iba más allá de lo que se había contemplado en la sección III de la resolución 33/143 y en la sección V de la resolución 35/210 y podría impedir la contratación de hombres en los departamentos en que el porcentaje de mujeres fuese inferior al promedio. Se señaló también que la mayoría de los hombres empleados por la Secretaría eran nacionales de países que figuraban entre los patrocinadores del proyecto de resolución[74]. La propuesta de suprimir ese párrafo recibió poco apoyo[75]. Un representante opinó que, aunque se decía expresamente que el objetivo del 25% no debía considerarse un límite para el número de mujeres empleadas, la Secretaría podría dejar de emplear mujeres una vez se hubiera alcanzado ese objetivo aduciendo que la Asamblea General había decidió que el 75% del personal empleado debían ser hombres, lo que claramente no era el deseo de la Comisión. Varias delegaciones consideraron que debía hacerse referencia al párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas[77]. La Comisión aprobó el proyecto de resolución suprimiendo en el párrafo 1 únicamente la frase "como lo indica un porcentaje de mujeres inferior al promedio" y añadiendo en el párrafo 7 del proyecto de resolución una referencia al párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta[78].

32. La Asamblea General aprobó el proyecto de resolución presentado por la Quinta Comisión[79] como resolución 37/235 B. En esa resolución la Asamblea citó el Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas, pidió al Secretario General que intensificase sus esfuerzos por lograr la plena aplicación de la sección III de la resolución 33/143 y la sección V de la resolución 35/210 de la Asamblea General, teniendo presente que el objetivo fijado del 25% no debe considerarse un límite para el número de funcionarías y prestando especial atención a los sectores de las Naciones Unidas en que se ha demorado el cumplimiento de las resoluciones. La Asamblea también exhortó al Secretario General a que en su informe anual sobre la composición de la Secretaría incluyera análisis estadísticos del número y el porcentaje de mujeres, por nacionalidad, en todos los registros de ascensos y listas de contratación, identificando tanto los ascensos especiales y los acelerados como los ascensos normales, y especificando el porcentaje de mujeres, entre quienes tuvieran derecho a ascenso, así como las mujeres que hubieran recibido efectivamente un ascenso o hubieran sido contratadas exteriormente en cada categoría.

33. La Asamblea General pidió también al Secretario General y a los jefes ejecutivos de todas las otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que examinasen otras medidas que pudieran acelerar la aplicación de las directrices de política relativas a contrataciones, ascensos y asiguaciones de mujeres en las organizaciones del sistema de las

[66] Ibíd., 47a. ses., párr. 36.

[67] Véase, en general, ibíd., 26a. ses., párr. 36; 30a. ses., párr. 53; 32a. ses., párr. 30; y 40a. ses., párr. 40.

[68] Ibíd.

[69] Ibíd., 30a. ses., párr. 53.

[70] Ibíd., 38a. ses., párr. 24.

[71] Ibíd., 36a. ses., párrs. 31 y 39.

[72] Ibíd., párr. 39.

[73] A/C.5/37/L.39.

[74] A G (37), 5a. Com., 65a. ses., párr. 25.

[75] Ibíd., párrs. 29, 32, 34 y 35.

[77] Ibíd., párrs. 28, 29, 33 y 36.

[78] A/37/764, párrs. 34 y 35.

[79] A/37/764, secc. III.

Naciones Unidas, teniendo presente el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y el principio de la distribución geográfica equitativa. la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que en su programa de trabajo mantuviera estas cuestiones en examen permanente y que informase a la Asamblea sobre el particular cuando procediera. También pidió a los Estados Miembros que siguieran apoyando los esfuerzos de las Naciones Unidas y los organismos especializados por aumentar la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y las categorías superiores, presentando un número mayor de candidatas y colaborando en las gestiones de contratación que realizaban el Secretario General y los jefes ejecutivos de los organismos.

34. Durante el período que se examina, en 1984 la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer aprobó proyectos de resolución sobre las cuestiones de la igualdad de oportunidades para las mujeres empleadas en el sistema de las Naciones Unidas y de las preocupaciones de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas en su trigésimo período de sesiones[80]. Atendiendo a la recomendación de la Segunda Comisión[81], el Consejo Económico y Social aprobó esos proyectos, sus resoluciones 1984/11 y 1984/12. En su resolución 1984/11, el Consejo pidió al Secretario General que aplicase las recomendaciones pertinentes de la Asamblea General y la DCI y, en particular, promoviese la selección y contratación de mujeres para ocupar puestos del cuadro orgánico de la Secretaría en los niveles medio y superior. Reafirmando la resolución 37/235 de la Asamblea General, el Consejo declaró que el objetivo del 25% de los puestos sujetos a distribución geográfica no debía considerarse un límite al número de mujeres empleadas[82]. El Consejo pidió también a los Estados Miembros que incluyeran nombres de mujeres calificadas en las listas de candidatos designados para ocupar vacantes anunciadas en las Naciones Unidas. Se pidió a la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer que en su 31° período de sesiones examinase estrategias para la consecución de la ignaldad de oportunidades de empleo para la mujer en el sistema de las Naciones Unidas sobre la base, entre otras cosas, de los informes preparados por la DCI y la información proporcionada por el CAC.

35. En su resolución 1984/12[83], el Consejo Económico y Social pidió al Secretario General, entre otras cosas, que examinase los medios de integrar las necesidades de la mujer y las cuestiones de importancia para la mujer en todas las actividades de planificación y programación del sistema de las Naciones Unidas, así como las consecuencias de esa integración, y que informase sobre los resultados a la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer en su 31° período de sesiones.

36. En el trigésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General, la Quinta Comisión tuvo ante sí el informe del Secretario General sobre cuestiones relativas al personal[84] y sobre la composición de la Secretaría[85]. La Subsecretaria General de Servicios de Personal dijo que los esfuerzos por mejorar la distribución por sexos del personal del cuadro orgánico habían sido bastante desalentadores, con una proporción de mujeres en esos puestos que permanecía prácticamente estática en el 22,6%. Entre las medidas adoptadas por el Secretario General para abordar el problema señaló la propuesta esbozada en el informe sobre cuestiones relativas al personal en la que se definían los principios rectores, los objetivos y las medidas que debían tomarse para poner en práctica un sistema eficaz de perspectivas de carrera para el personal de la Secretaría[86]. Indicó que uno de los objetivos del plan era ofrecer posibilidades de ascenso más equitativas para todo el personal[87].

37. Durante el debate posterior, varias delegaciones expresaron su preocupación por la falta de éxito en esa esfera y reafirmaron la necesidad de contratar a más mujeres para conseguir una composición equilibrada de la Secretaría[88]. Una delegación señaló que la insuficiente representación de la mujer era claramente un problema administrativo, cultural y social y que era necesario encontrar soluciones apropiadas. Sin embargo, al pedir que se designara un asesor principal sobre la mujer, el personal abordaba únicamente parte del aspecto organizativo del problema. Parecía necesario adoptar medidas administrativas para abordar, por ejemplo, una situación en la que muchos departamentos simplemente se negaban a ascender a las mujeres que se encontraban en la lista de ascensos. Esa delegación dijo que una solución adecuada de la dimensión social del problema debía incluir, como mínimo, la aplicación cabal del párrafo 2 y los incisos *a*) y *c*) del párrafo 3 de la sección III de la resolución 33/143 de la Asamblea General y los incisos *b*), *d*) y *e*) del párrafo 4 de la sección V de la resolución 35/210 de la Asamblea General, especialmente en relación con la institución de un horario de trabajo flexible, que había demostrado un aumento de la eficacia al reducir la tensión de los empleados que deseaban atender compromisos igualmente importantes fuera del lugar de trabajo[89]. Otra delegación señaló la importancia y la utilidad de las medidas adoptadas para contratar mujeres en la categoría del cuadro orgánico, mejorar sus condiciones de trabajo, sus posibilidades de ascenso y su capacitación profesional, pero añadió que debía tenerse en cuenta la cuota deseable de cada Estado Miembro, puesto que de otra manera la idea de ofrecer mayores oportunidades para la mujer podía convertirse en otro obstáculo para la distribución geográfica equitativa[90].

38. En diciembre de 1984, el Secretario General informó a la Quinta Comisión de los detalles relativos al nombramiento, con la categoría de Subsecretario General, de forma experimental para 1985, de un Coordinador para mejorar la condición jurídica y social de la mujer[91]. El Coordinador se encargaría de examinar la situación de la mujer en la Secretaría y de proponer medios para mejorarla de conformidad con

[80] Consejo Económico y Social (1984), *Supl. No. 5*, cap. I, secc. A, proyectos de resolución II y III, y párrs. 33-34 y 128-129.

[81] E/1984/93, párrs. 12 y 13.

[82] Resolución del Consejo Económico y Social 1984/11.

[83] Resolución del Consejo Económico y Social 1984/12.

[84] A/C.5/39/9.

[85] A/39/453.

[86] A G (39), 5a. Com., 14a. ses., párrs. 29 y 33. Véase también A/C.5/39/9, cap. II.

[87] Ibíd., párr. 34.

[88] Ibíd., 17a. ses., párr. 8; 18a. ses., párrs. 3, 5 y 7; 19a. ses., párrs. 43 y 48; 21a. ses., párrs. 10, 43 y 50; y 22a. ses., párrs. 7, 13, 25, 38 y 45.

[89] Ibíd., 26a. ses., párr. 5.

[90] Ibíd., 29a. ses., párr. 13.

[91] A/C.5/39/CRP.4.

las directrices de la Asamblea[92]. El Coordinador tendría por función la preparación de un plan de acción con estrategias concretas para, entre otras cosas: analizar la situación en cada departamento y oficina, incluidas las secretarías de las comisiones regionales y otras entidades orgánicas de las Naciones Unidas, respecto, en particular, del nombramiento, ubicación y ascenso de la mujer; determinar, examinar y apreciar las medidas legislativas y de otra índole adoptadas por las autoridades nacionales o internacionales a fin de mejorar la igualdad de la mujer en el empleo que puedan aplicarse en la Secretaría; y consultar a los Estados Miembros acerca de la manera de aumentar el número de mujeres aspirantes a puestos en la Secretaría[93].

39. Durante el debate en la Quinta Comisión, algunas delegaciones expresaron su preocupación por la falta de claridad en la relación entre el Coordinador y la Oficina de Servicios de Personal y la posibilidad de que hubiera conflictos de intereses entre ellos[94]. Una delegación cuestionó la conveniencia de la propuesta del Secretario General de crear una oficina paralela a la Oficina de Servicios de Personal, porque dos oficinas diferentes podrían recomendar a dos candidatos, posiblemente un hombre y una mujer, para el mismo puesto. Otra delegación expresó dudas acerca de que fuese deseable el nombramiento de un coordinador que actuase independientemente de la Oficina de Servicios de Personal, puesto que sobre ésa última recaía la responsabilidad principal de todos los aspectos de la política de personal. Esa delegación consideró que las funciones del Coordinador debían asignarse a una funcionaria superior de la Oficina de Servicios de Personal que formulara recomendaciones al Secretario General por conducto del Subsecretario General de Servicios de Personal[95]. Algunas delegaciones manifestaron la opinión de que debían mantenerse la función y la autoridad de la Oficina de Servicios de Personal[96]. Una delegación expresó la opinión de que, aunque la idea de que hubiera un funcionario responsable de los intereses de la mujer estaba bien dirigida, hacer que ese funcionario fuese un Subsecretario General independiente de la Oficina de Servicios de Personal podría no ser la mejor manera de tener éxito. Debía fortalecerse la autoridad del puesto de Subsecretario General de Servicios de Personal, puesto que todos estaban de acuerdo en que el que no se hubieran alcanzado los resultados deseados con respecto a la distribución geográfica y por sexos podía atribuirse a que carecía de suficiente autoridad[97]. Otra delegación dijo que, aunque era claramente necesario fomentar el adelanto de la mujer, podía defenderse también una propuesta de nombrar un coordinador encargado de mejorar la situación de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. Ese enfoque acabaría conduciendo a una plétora de coordinadores en la Organización[98].

40. Respondiendo a las preocupaciones del Comité, el Secretario General Adjunto de Administración y Gestión dijo que el Secretario General había decidido nombrar un Coordinador porque el considerable esfuerzo que había hecho la Secretaría por mejorar la situación de la mujer no había dado resultado y porque el problema afectaba a todos los países, incluidos los Estados que no estaban representados o que estaban insuficientemente representados y a todos los niveles de la Secretaría. No habría duplicación de las funciones existentes. Las recomendaciones del Coordinador, respaldadas por el Subsecretario General de Servicios de Personal, serían aplicadas por la Oficina de Servicios de Personal[99].

41. En su resolución 39/245, la Asamblea General manifestó su preocupación por la falta de progresos en el logro de las metas y objetivos establecidos con respecto a, entre otras cosas, la contratación, la promoción de las perspectivas de carrera y el ascenso de las mujeres. La Asamblea tomó nota de la decisión del Secretario General de designar, con carácter temporal, un funcionario superior con el título de Coordinador para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaria de las Naciones Unidas, pidió que el Coordinador actuase en el marco de la Oficina de Servicios de Personal y pidió también que la Oficina de Servicios de Personal se asegurase de que se proporcionara al Coordinador toda la asistencia necesaria. La Asamblea tomó nota de que la Oficina de Servicios de Personal continuaría siendo responsable de la aplicación de las directrices de la Asamblea General y de las políticas del Secretario General en cuestiones de personal, de la formulación y aplicación de la política de personal y de la contratación y administración de todo el personal[100].

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

[92] Ibíd., párr. 2.

[93] Ibíd., párr. 6.

[94] A G (39), 5a. Com., 40a. ses., párrs. 39, 43 y 44; y 44a. ses., párr. 52.

[95] Ibíd., 40a. ses., párr. 25.

[96] Ibíd., 38a. ses., párr. 16, 40a. ses., párr. 31.

[97] Ibíd., 42a. ses., párr. 10.

[98] Ibíd., 40a. ses., párr. 25; véase también 42a. ses., párr. 20.

[99] Ibíd., 40a. ses., párr. 34.

[100] Resolución de la A G 39/245.