



Asamblea General

Distr. general
30 de enero de 2003

Quincuagésimo séptimo período de sesiones
Tema 102 del programa

Resolución aprobada por la Asamblea General

[sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/57/549)]

57/180. Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas

La Asamblea General,

Recordando los Artículos 1 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas, así como el Artículo 8, en que se dispone que las Naciones Unidas no establecerán restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios,

Recordando asimismo el objetivo indicado en la Plataforma de Acción aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer¹ de lograr la igualdad general entre los géneros, en particular en el cuadro orgánico y las categorías superiores, para el año 2000, y las nuevas medidas y actividades enunciadas en el documento final que aprobó en su período extraordinario de sesiones titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”²,

Recordando además su resolución 56/127, de 19 de diciembre de 2001,

Tomando nota de la resolución 2002/50 de la Comisión de Derechos Humanos, de 23 de abril de 2002, relativa a la integración de los derechos de la mujer en todo el sistema de las Naciones Unidas³, en particular el párrafo 14, en que la Comisión reconocía que sería de enorme beneficio para la incorporación de la perspectiva de género una mayor y plena participación de las mujeres, incluso en los niveles directivos superiores del sistema de las Naciones Unidas,

Acogiendo con satisfacción el informe del Secretario General sobre las mujeres, la paz y la seguridad⁴ y el debate abierto celebrado por el Consejo de Seguridad el 25 de julio de 2002 sobre el mismo tema⁵,

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

² Resolución S-23/3, anexo.

³ Véase Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2002, Suplemento No. 3 (E/2002/23), cap. II, secc. A.

⁴ S/2002/1154.

⁵ Véase S/PV.4589 y Corr.1 y S/PV.4589 (Resumption 1).

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

Tomando nota con reconocimiento de los departamentos y oficinas que han logrado el objetivo de la paridad entre los géneros, así como los departamentos que en el último año han alcanzado o superado el objetivo del 50% en la selección de candidatas para puestos vacantes,

Acogiendo con satisfacción el aumento del 4% en el número de mujeres de categoría D-2, lo que hace llegar el porcentaje de mujeres de esa categoría al 22,3%, pero expresando preocupación por el hecho de que en otros niveles superiores de la Secretaría el porcentaje de mujeres haya disminuido en general desde 1998 y sea sólo el 10,5% de los secretarios generales adjuntos y el 12,5% de los subsecretarios generales,

Expresando preocupación por el hecho de que sólo uno de los cincuenta y un representantes o enviados especiales del Secretario General sea mujer, y lamentando que el número de mujeres que dirigen organismos de las Naciones Unidas se haya reducido a la mitad, de seis a tres, y que también haya disminuido el porcentaje de mujeres asignadas a operaciones de paz,

Tomando nota del informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la Secretaría sobre la posible discriminación por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión e idioma en la contratación, los ascensos y la colocación de personal⁶,

Preocupada por la determinación por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de que el porcentaje de mujeres que se han separado de la Organización aumentó del 42% en 1998 al 48% en 2001, que en la mayoría de las categorías los casos de mujeres que han vuelto a ser nombradas son menos frecuentes que los de los hombres, y que a esas tasas es poco probable que la Organización pueda cumplir su objetivo de alcanzar la paridad entre los géneros a menos que se tomen disposiciones concertadas para contratar mujeres y conservar a las que están actualmente en funciones,

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

1. *Toma nota con reconocimiento* del informe del Secretario General⁷ y de las medidas descritas en él;

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

3. *Reafirma* el objetivo urgente de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en las categorías superiores y directivas, con pleno respeto del principio de la distribución geográfica equitativa, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, y teniendo en cuenta asimismo

⁶ Véase A/56/956.

⁷ A/57/447.

que las mujeres de ciertos países, en particular países en desarrollo o con economías en transición, siguen sin estar representadas o lo están insuficientemente;

4. *Observa con preocupación* que en cuatro departamentos y oficinas de la Secretaría las mujeres representan aún menos del 30% del personal y alienta al Secretario General a intensificar sus esfuerzos por alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros en todos los departamentos y oficinas de la Secretaría;

5. *Acoge con beneplácito*:

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

b) La promesa hecha por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de intensificar su labor para alcanzar los objetivos de la igualdad entre los géneros establecidos en la Declaración⁸ y la Plataforma de Acción¹ de Beijing;

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

d) La decisión, en el contexto del nuevo sistema de selección del personal⁹, de hacer a los jefes de los departamentos y oficinas responsables mediante sus pactos de actuación profesional por alcanzar los objetivos en materia de género en los planes de acción departamentales sobre recursos humanos;

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

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

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

⁸ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.96.IV.13), cap. I, resolución 1, anexo I.

⁹ Véase ST/AI/2002/4.

a) Siga formulando estrategias de contratación innovadoras para buscar y atraer candidatas calificadas, en particular de países en desarrollo y países con economías en transición y de otros Estados Miembros que estén representados insuficientemente o que no estén representados en la Secretaría, y en ocupaciones en que las mujeres estén representadas insuficientemente;

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

c) Siga vigilando de cerca los progresos hechos por los departamentos y oficinas en el cumplimiento del objetivo de la paridad entre los géneros a fin de que la proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas no sea inferior al 50% de todos los nombramientos y ascensos hasta que se alcance el objetivo de la paridad entre los géneros;

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

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

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

g) Intensifique sus esfuerzos para crear, sin exceder los límites de los recursos existentes, un entorno de trabajo en que se tengan en cuenta las consideraciones de género y las necesidades del personal, tanto mujeres como hombres, entre otras cosas poniendo en práctica de manera activa normas apropiadas en materia de trabajo y vida privada, por ejemplo, normas que ofrezcan flexibilidad en cuanto a los horarios y el lugar de trabajo, las posibilidades de carrera y las necesidades de cuidado de niños y ancianos, así como dando información más completa a los posibles candidatos y al personal contratado recientemente sobre las oportunidades de empleo para los cónyuges, prestando apoyo a las actividades de las redes y organizaciones de mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y ampliando la capacitación respecto de las cuestiones de género en todos los departamentos, oficinas y lugares de destino;

h) Continúe su labor para que se haga aún más estricta la política contra el acoso, incluido el acoso sexual, entre otras cosas asegurando el pleno cumplimiento de las directrices dictadas a este respecto para su aplicación en la Sede y fuera de ella, incluso en las operaciones de mantenimiento de la paz y pide además que se publique prontamente la directriz sobre el acoso sexual preparada por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la Secretaría para su empleo en las misiones de mantenimiento de la paz y otras misiones sobre el terreno, así como las directrices de fácil consulta sobre el acoso sexual, que han de

preparar para el sistema de las Naciones Unidas la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y el grupo de trabajo interinstitucional;

i) Realice nuevos análisis de las probables causas de que se avance lentamente en la tarea de mejorar la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, como se expone en el párrafo 56 de su informe⁷, para tomar medidas que permitan poner remedio a esas causas, y que le presente un informe en su quincuagésimo octavo período de sesiones sobre los progresos realizados en ese contexto;

7. *Insta encarecidamente* al Secretario General a que redoble sus esfuerzos por nombrar a más mujeres como representantes y enviadas especiales para que interpongan sus buenos oficios en su nombre, especialmente en cuestiones relacionadas con el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz, la diplomacia preventiva y el desarrollo económico y social, así como en actividades operacionales, y a que nombre a más mujeres para ocupar puestos de coordinadoras residentes y otros altos cargos;

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

9. *Alienta* a las Naciones Unidas y a los Estados Miembros a que sigan aplicando las decisiones adoptadas en el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, en lo relativo al mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas²;

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

a) Apoyen la labor de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para alcanzar el objetivo de la paridad entre los géneros, especialmente en las categorías superiores y directivas, seleccionando y presentando regularmente más candidaturas de mujeres para ocupar cargos en el sistema de las Naciones Unidas, seleccionando y proponiendo fuentes de contratación nacional que ayuden a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a elegir candidatas apropiadas, en particular de países en desarrollo y de países con economías en transición, y alentando a más mujeres a postular a puestos en la Secretaría, los organismos especializados, los fondos y programas y las comisiones regionales, incluso en esferas en que las mujeres no estén suficientemente representadas, como el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y otras no tradicionales;

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

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

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

11. *Pide* al Secretario General que presente a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 47º período de sesiones y a la Asamblea General en su quincuagésimo octavo período de sesiones, un informe sobre el cumplimiento de

esta resolución, con estadísticas actualizadas sobre el número y el porcentaje de mujeres empleadas en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías en el sistema de las Naciones Unidas, así como sobre las tasas de disminución natural desglosadas por géneros en todas las dependencias orgánicas y en todas las categorías, y sobre el cumplimiento de los planes de acción departamentales para lograr la paridad entre los géneros.

*77ª sesión plenaria
18 de diciembre de 2002*