

Situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores : informe sobre los progresos realizados

Preparado por

Earl D. Sohm

Dependencia Común de Inspección



Dependencia Común de Inspección

**Ginebra
Marzo de 1980**

INDICE (continuación)

<u>Anexo</u>		<u>Página</u>
I	Parte III de la resolución 33/143 de la Asamblea General, aprobada el 20 de diciembre de 1978	24
II	Composición del personal del cuadro orgánico por categoría y por grupos de hombres y mujeres en once organizaciones de las Naciones Unidas (1977, 1978 y 1979)	25
III	Personal femenino del cuadro orgánico por nacionalidad (1978)	29

Situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores:
informe sobre los progresos realizados

Preparado por
Earl D. Sohm

Dependencia común de inspección

Ginebra, marzo de 1980



INTRODUCCION

1. Este informe ha sido preparado en respuesta a la solicitud de la Asamblea General, formulada en la resolución 33/143 sobre cuestiones relativas al personal, de que la Dependencia Común de Inspección (DCI) prosiga el estudio y presente un informe sobre la aplicación de las disposiciones de la resolución relativas, entre otras cosas, al mejoramiento de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas, a partir del trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General 1/. Por lo tanto, este informe constituye una actualización del informe JIU/REP/77/7 a la luz de esa resolución.
2. En el presente informe se hará una breve reseña de las medidas tomadas en las diferentes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para hacer efectivas las recomendaciones contenidas en el documento JIU/REP/77/7 según se reflejan en la parte III de la resolución 33/143. La información y las conclusiones se basan en los datos recogidos por la DCI mediante un cuestionario enviado a todas las organizaciones participantes 2/. Varios de los cuadros que figuraban en el documento JIU/REP/77/7 han sido actualizados para indicar la situación según ha ido evolucionando en cada organización. Esos cuadros figuran en los anexos II y III.
3. El Inspector desea dejar constancia de su agradecimiento por el espíritu de cooperación con que cada organización ha respondido al cuestionario así como por la amabilidad con que se le ha atendido en varias entrevistas en algunas de las organizaciones.

1/ A/RES/33/143, parte III, párr. 6. El texto de la parte III se reproduce en el anexo I.

2/ Como el informe anterior, este informe abarca las siguientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Naciones Unidas (se recibió información separada del PNUMA, ACNUR, UNICEF y ONUDI que ha sido utilizada adecuadamente en este estudio), FAO, OIEA, OACI, OIT, OCMI, UIT, UNESCO, UPU, OMS y OMM.

I. EVOLUCION DESDE 1977

4. El informe JIU/REP/77/7 fue enviado a las once organizaciones participantes a finales de enero de 1978. Varias de esas organizaciones siguieron sus recomendaciones durante 1978 mientras que otras lo hicieron en 1979. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) examinó el informe en octubre de 1978 y presentó sus comentarios en el trigésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General 3/.
5. -El CAC acogió favorablemente el informe como "una buena contribución a la búsqueda de medios eficaces de alcanzar el objetivo que es común a todas las organizaciones" 4/. Reconoció la importancia de proporcionar orientación y establecer procedimientos para cumplir la tarea de aumentar la participación de la mujer, en condiciones de igualdad con el hombre en la labor de las secretarías. El CAC convino en general en que un examen central de los progresos hechos en el sistema común en conjunto hacia ese objetivo podía ser útil. Sin embargo, sugirió que tal examen debería hacerse con carácter bienal en la inteligencia de que las estadísticas de personal -que incluyen también información sobre el número de mujeres que trabajan en las secretarías de todas las organizaciones- que recopila el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) del CAC seguirían publicándose anualmente.
6. En cuanto a las recomendaciones de la DCI relativas a la contratación, el CAC aceptó la premisa de la propuesta de establecer objetivos para el empleo de mujeres y convino en general en que con ciertas reservas, los objetivos de contratación podían y debían usarse como un incentivo interno para la adopción de medidas orientadas hacia la participación total de la mujer en la labor de las secretarías. Sin embargo, los miembros del CAC no suscribieron la opinión del Inspector respecto de la designación de ciertos puestos en los que hubiera que dar consideración prioritaria a la mujer ya que ello iba contra el objetivo de asegurar la igualdad de oportunidades para que tanto hombres como mujeres ocupen cualquier cargo para el que puedan estar calificados. Hubo considerable acuerdo en el sentido de que incluso dentro de las limitaciones de recursos y en las condiciones de acceso limitado a las fuentes de candidatos, las organizaciones deberían adaptar los métodos de contratación con el fin de aumentar el número de mujeres en la administración pública internacional. El CAC no pudo aceptar la recomendación respecto de la aplicación flexible del principio de la distribución geográfica en la contratación de mujeres.
7. Las medidas recomendadas por la DCI para asegurar la igualdad de trato en el servicio fueron consideradas aceptables -muchas organizaciones ya las aplicaban en la práctica- con excepción de la sugerencia de que se crearan puestos de aspirantes para los que se daría preferencia a mujeres. El CAC tampoco pudo aceptar la propuesta conexa de que se seleccionasen puestos de plantilla para las mujeres que hubieran cumplido satisfactoriamente un año de servicio a prueba. Se consideró que ambas sugerencias no se ajustaban al principio de la igualdad de oportunidades.
8. Por último, el CAC convino en que las normas del reglamento relativas al empleo debían interpretarse de manera que satisficieran los problemas especiales con que se enfrentan las mujeres que tienen responsabilidades familiares.

3/ A/33/105/Add.1

4/ Ibid., párr. 3.

Ello se aplicaba a la jornada de trabajo parcial, al horario de trabajo flexible y a la licencia de maternidad. Se convino también en la necesidad de volver a examinar la política hasta entonces restrictiva relativa a la contratación de cónyuges, cuestión que el CAC propuso que se remitiese a la Comisión de Administración Pública Internacional para su examen.

9. El informe JIU/REP/77/7 y las observaciones del CAC sobre el mismo fueron examinadas por la Asamblea General en su trigésimo tercer período de sesiones en 1978. Se convino en general que las mujeres debían participar, en igualdad de condiciones con los hombres, más plenamente en la labor de las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sin que ello fuera en detrimento del principio de la distribución geográfica equitativa. La resolución 33/143 sobre cuestiones relativas al personal, aprobada el 20 de diciembre de 1978, recomendó en la parte III que las Naciones Unidas y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas adoptaran una serie de medidas para aumentar la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores y en general para promover la igualdad de la mujer en el empleo y en las perspectivas de carrera 5/.

10. Los órganos ejecutivos de la mayoría de las organizaciones examinaron el informe 77/7 de la DCI y o bien tomaron nota de ese informe o, como en el caso de las organizaciones más grandes, adoptaron ciertas decisiones a fin de aplicar varias de las recomendaciones 6/. Algunos de los organismos más pequeños señalaron que su tamaño, así como el carácter altamente especializado y técnico de su trabajo excluían la aplicación de algunas de las recomendaciones del informe. En general los jefes ejecutivos, los órganos legislativos o ejecutivos se comprometieron a aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico de las secretarías, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias particulares de cada organización. Asimismo, todas las organizaciones estuvieron de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.

5/ Véase el anexo I.

6/ FAO: 74º período de sesiones del Consejo, CL 74/REP (noviembre/diciembre de 1978); informes de los Comités del Programa y de Finanzas, CL 74/3 y CL 74/4, respectivamente (agosto de 1978); y observaciones del Director General, CL 74/13 (marzo de 1978).

OIEA: Junta de Gobernadores (junio de 1979).

OACI: 95º período de sesiones del Consejo (diciembre de 1978).

OIT: 211ª reunión del Consejo de Administración (noviembre de 1979) - Primer informe de la Comisión del Programa, Presupuesto y Administración, GB. 211/13/25, párrs. 53 a 65; y observaciones del Director General GB. 211/PFA/5/1 (octubre de 1979).

OCMI: 40º período de sesiones del Consejo (mayo de 1978); y observaciones del Secretario General C XL/21.

UIT: 34º período de sesiones del Consejo de Administración.

UNESCO: Resolución aprobada en la 20ª reunión de la Conferencia General, 20 C/resolución 23.21 (octubre/noviembre de 1978), en relación con el proyecto de plan de contratación a largo plazo del Director General, 20 C/53; 105ª (octubre de 1978), 107ª (junio de 1979) y 108ª (octubre de 1979) reuniones del Consejo Ejecutivo - 105 EX/Decisiones (decisión 3.3.1), 107 EX/Decisiones (decisión 6.2) y 108 EX/Decisiones (decisión 3.3.1), respectivamente; y observaciones del Director General, 105 EX/5 (agosto de 1978), e informes 107 EX/26 (abril de 1979) y 108 EX/4 (octubre de 1979).

OMS: 63ª reunión del Consejo Ejecutivo, EB/63. R25 (enero de 1979); e informes del Director General EB63/27 y EB63/36 (octubre de 1978).

11. Con posterioridad a la aprobación de la resolución 33/143 de la Asamblea General, el CCCA examinó los siguientes temas en los que se esperaba que las organizaciones llegasen a un entendimiento común: relajación de las restricciones al empleo de cónyuges en la misma organización; suficiencia de las disposiciones de la licencia de maternidad; y desarrollo de las posibilidades de la jornada de trabajo parcial. El CCCA examinó esas cuestiones durante el verano de 1979. Como primera medida se llegó a un acuerdo sobre la revisión de las disposiciones de la licencia de maternidad.

II. MEDIDAS ADOPTADAS SOBRE CUESTIONES CONCRETAS

A. Examen general

12. El personal de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores -excluidos los expertos en el terreno- de las once organizaciones de las Naciones Unidas ascendía en total a 8.899 en 1977 (8.715 en 1976), de los cuales el 82,1% (82,3% en 1976) eran hombres y el 17,9% (17,7% en 1976) eran mujeres. A finales de 1979, el total de funcionarios del cuadro orgánico se elevó a 9.106, de cuyo total el 81,7% lo constituían hombres y el 18,3% mujeres. Así pues, en general hubo algún progreso, si bien no importante, en el porcentaje del personal femenino en las once organizaciones. Sin embargo, consideradas individualmente, las organizaciones han conseguido resultados muy diferentes en sus esfuerzos por aumentar la proporción de mujeres en su personal. Algunas han progresado con regularidad (Naciones Unidas, FAO, UPU y OMS); otras no han acusado cambios (OIEA, OACI, OCMI, UIT y OMM) y dos han acusado una disminución (OIT y UNESCO) ^{7/}. Debido en parte a su tamaño y a sus limitaciones constitucionales que restringen las fuentes de contratación, y en parte, según parece, al carácter altamente especializado de sus funciones, las organizaciones más pequeñas siguen encontrando difícil contratar proporcionalmente más mujeres que hombres. El gráfico 1 muestra el empleo de hombres y mujeres por categorías diferentes en las once organizaciones en 1976 y 1979 ^{8/}. Ha disminuido el número de funcionarios de las categorías P-1 y P-2. Ello parece deberse en parte a una reducción en la contratación (como ocurrió en la OIT y en la OMS a raíz de las reducciones de presupuesto) pero incluso en mayor medida a la tendencia observada en los últimos años a contratar personal a un nivel inicial superior.

13. La Secretaría de las Naciones Unidas es el empleador más importante de personal de la categoría del cuadro orgánico entre las once organizaciones. En 1979, el total de funcionarios de las Naciones Unidas en el cuadro orgánico y categorías superiores ascendió a 3.686, lo que representa el 40,5% del personal empleado por todas las organizaciones. Del personal femenino, el 48,5% correspondió a las Naciones Unidas. Además, las cinco organizaciones más grandes, es decir, las Naciones Unidas, la FAO, la OIT, la UNESCO y la OMS, juntas, representaban el 86,0% del total de personal del cuadro orgánico en 1979 y el 90,7% de las mujeres de la categoría del cuadro orgánico.

14. Las categorías en las que todavía hay una mayor concentración de mujeres son las de P-2 y P-3, y de hombres en las de P-4 y a veces P-5, según se muestra en el gráfico 2 ^{9/}. Prácticamente no ha habido ninguna modificación en las categorías superiores del cuadro orgánico. Mientras que en 1976, de 1.519 puestos de la categoría P-5, 96 o el 6,3% estaban ocupados por mujeres, en 1979 las mujeres ocupaban 121 puestos o el 6,5% del total de 1.863 de la categoría de P-5. Tampoco ha mejorado la situación en las categorías de D-1, D-2 y Subsecretario General. En 1979, de 663 puestos (513 en 1976) de la categoría de D-1, sólo 24 (20 en 1976) estaban ocupados por mujeres. En la categoría de D-2 hay 4 mujeres de 206 puestos (3 de 181 en 1976): 2 en las Naciones Unidas, 1 en la OIT y 1 en la OMS. Al igual que en 1976, sólo había 3 mujeres con categoría de Subsecretario General. Nunca se ha dado el caso de que una mujer sea jefe ejecutivo de una organización del sistema de las Naciones Unidas ni miembro del CAC.

^{7/} Véase el anexo II.

^{8/} Los datos de 1976 se basan en el anexo I "C" del documento JIU/REP/77/7 y los relativos a 1979 en el anexo II "C" del presente informe.

^{9/} Véase la nota 8.

Gráfico 1

PERSONAL MASCULINO Y FEMENINO DEL CUADRO ORGANICO EN ONCE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS, POR CATEGORIA (1976 y 1979)

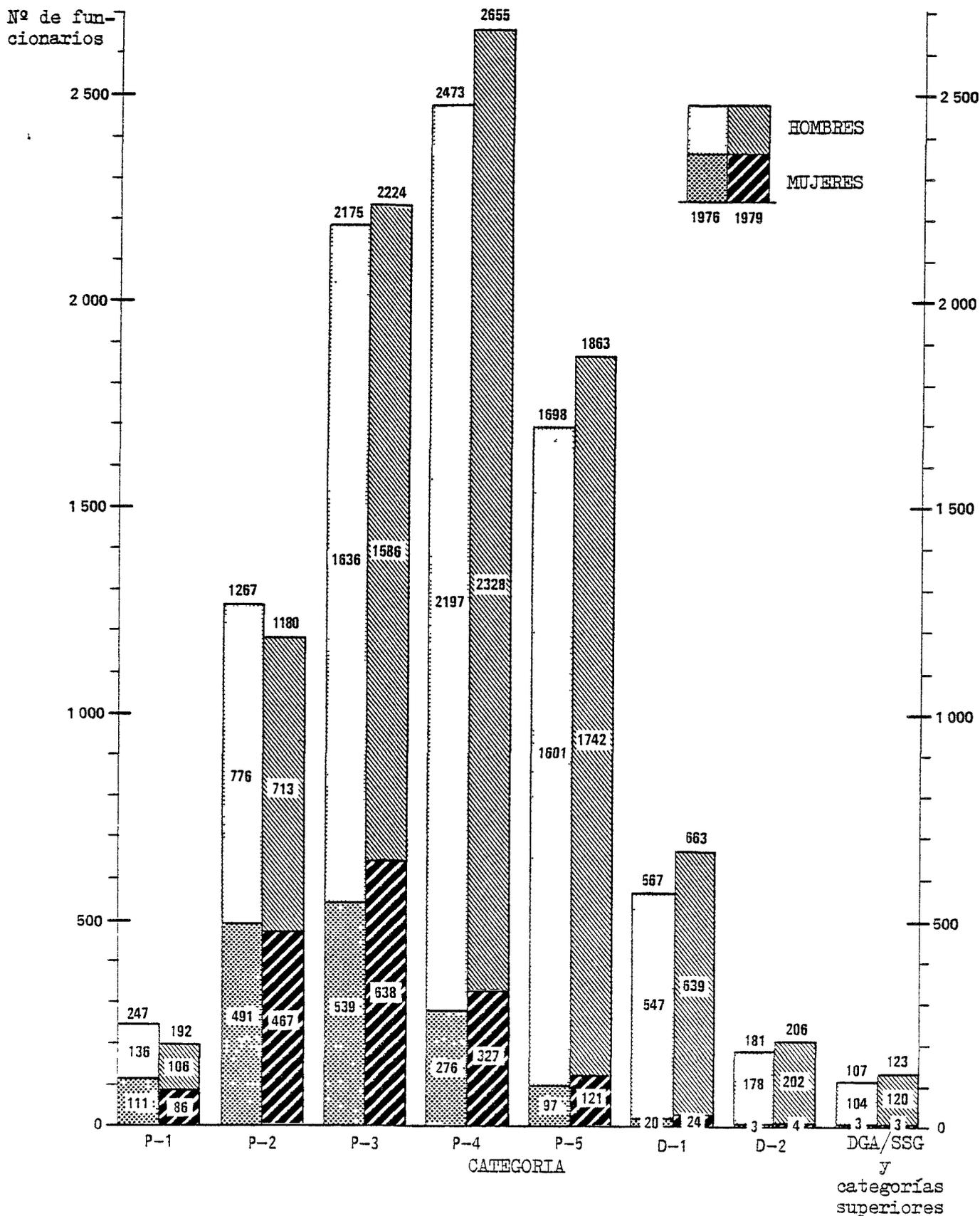
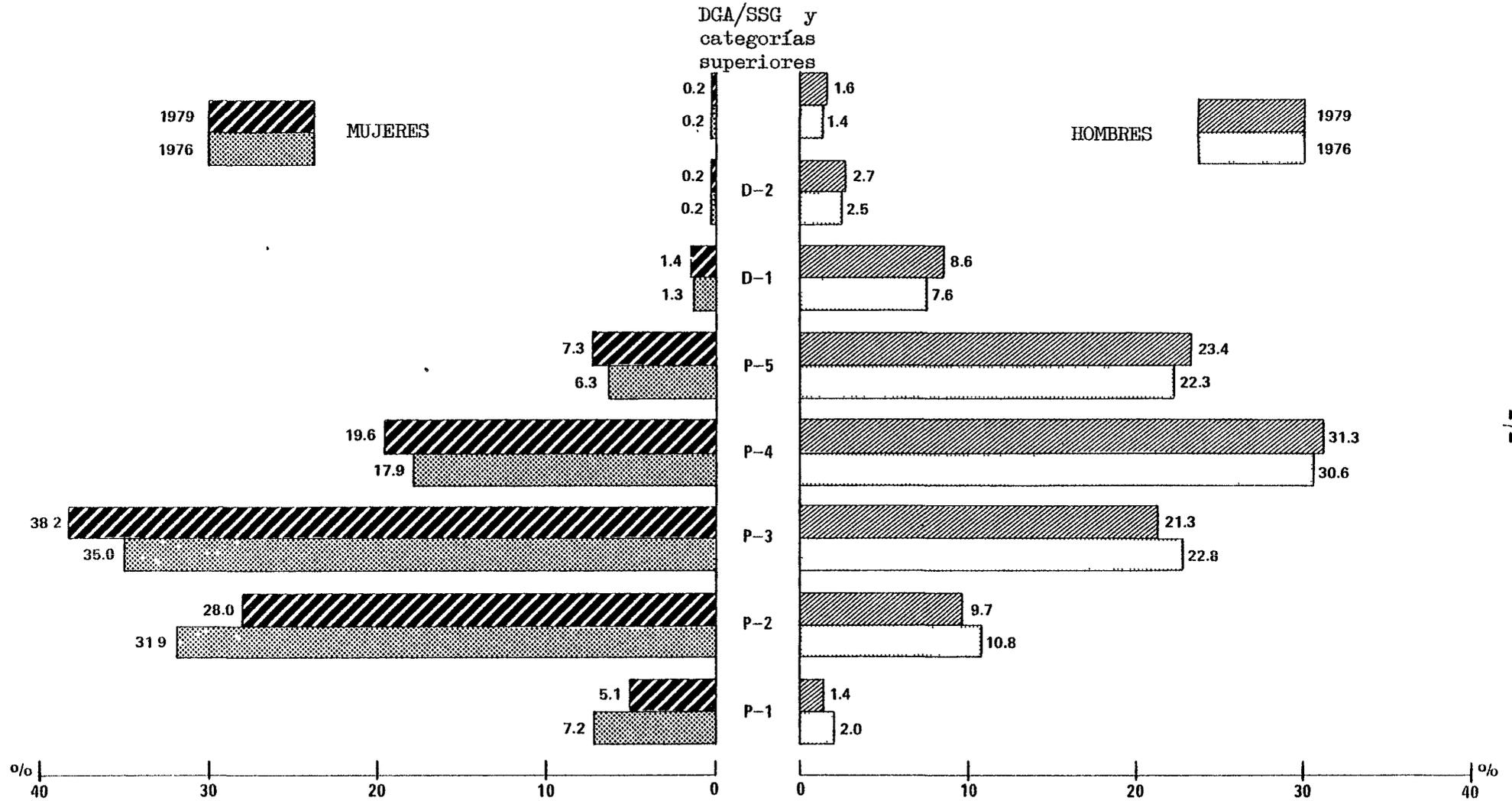


Gráfico 2

CONCENTRATION DEL PERSONAL POR CATEGORIAS EN CONCE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

En 1976 y 1979 (porcentajes)^{a/}



^{a/} Los porcentajes que se indican en el gráfico representan el promedio de personal masculino y femenino empleado en cada categoría concreta, en relación con el número total de hombres o mujeres, respectivamente, empleados en todas las categorías del cuadro orgánico y categorías superiores en las once organizaciones de las Naciones Unidas.

15. Se volvieron a invocar las razones aducidas en el momento en que se preparó el informe de 1977 para explicar el reducido número de mujeres en las categorías superiores a P-3. Se ha dicho que muchas mujeres llegaron a la categoría de P-3 mediante ascensos desde la categoría de servicios generales sin tener la formación necesaria para seguir ascendiendo. Además, el reducido porcentaje de mujeres en la "pirámide de ascensos" implicaba inevitablemente que hubiera menos mujeres que pudieran ascender a categorías superiores. Otro argumento era que resultaba difícil encontrar candidatas con una capacitación y experiencias adecuadas para los puestos elevados y que las organizaciones internacionales reflejaban el hecho de que en muchas administraciones nacionales hay pocas mujeres. Se ha afirmado que las mujeres tienen menos movilidad que los hombres y que sus obligaciones familiares constituían mayores obstáculos para su empleo. Es evidente que, en algunos casos, estas razones sirven para justificar la inacción.

16. Sin embargo, con el ímpetu dado mediante la resolución 33/143 de la Asamblea General, quizá han aumentado las perspectivas de mejorar la situación, en particular en las organizaciones más grandes. En efecto, estas organizaciones han revisado, o están revisando, en mayor o menor medida, sus políticas y procedimientos de personal a fin de tener en cuenta las reivindicaciones justificadas de que las mujeres tengan mayores oportunidades de empleo y ascenso, así como mayores perspectivas de carrera en pie de igualdad con los hombres. Se contribuiría a mantener este impulso si los miembros del CAC revisaran periódicamente la situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico en todas las organizaciones y a todos los niveles, particularmente en las categorías superiores. El CAC debería supervisar atentamente la aplicación de las disposiciones de la resolución 33/143 de la Asamblea General relativas a la mujer con el fin de estimular medidas e ideas constructivas para seguir mejorando la situación de la mujer además de proporcionar información sobre los progresos logrados.

B. Fijación de objetivos

17. En su informe de 1977, la DCI sugirió que siempre que fuera posible se establecieran objetivos para la contratación de mujeres como un incentivo para actuar. Sugirió también que, con el fin de hacer más eficaces esos objetivos, éstos deberían expresarse no sólo como objetivos de la organización en conjunto sino también en términos concretos para cada dependencia importante de la organización. Al examinar el informe de la DCI, el CAC aceptó la premisa en que se basaba la propuesta de establecer objetivos siempre que éstos fueran razonables. Esas sugerencias fueron tenidas en cuenta por la Asamblea General que, en su resolución 33/143, pidió 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". También pidió a las demás organizaciones de las Naciones Unidas que establecieran objetivos.

18. El cuadro 1 ofrece una sinopsis de la situación en las once organizaciones de las Naciones Unidas por lo que respecta a los objetivos establecidos. Si bien ninguna organización niega la necesidad de aumentar la proporción de mujeres en su personal de la categoría del cuadro orgánico, sólo algunas de las más grandes han decidido establecer objetivos concretos que han de lograrse en un período de tiempo determinado. Las organizaciones más pequeñas o de carácter muy técnico han afirmado que debido al carácter especializado de sus funciones y actividades así como a las cifras relativamente bajas de fluctuación de su personal les resultaba difícil fijar objetivos concretos. Al parecer, uno de

los mayores obstáculos para contratar más mujeres 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. Algunas organizaciones técnicas señalaron también que sus instrumentos constitutivos les exigían contratar personal de las administraciones nacionales de los Estados miembros. La escasa proporción de candidatas para los puestos técnicos reflejaba, a juicio de las organizaciones, la política de contratación en las administraciones nacionales y mientras estas prácticas no se modificaran a escala nacional habría pocas posibilidades de mejorar la situación en esas organizaciones.

19. En dos de las tres organizaciones que han fijado objetivos, se ha registrado en general una mejora en la representación femenina en el personal de la categoría del cuadro orgánico. En la FAO también se ha registrado un aumento constante del número de mujeres, si bien no había fijado un objetivo concreto; sin embargo, empleó la cifra sugerida en el informe de 1977 de la DCI, como directriz general. La tendencia, aunque lenta, según muestran las cifras del anexo II, parece indicar que ha habido algún progreso. De estos ejemplos se deduce que la fijación de objetivos ha tenido una influencia positiva al estimular la adopción de medidas en las secretarías para aumentar el porcentaje de mujeres en su personal.

20. Con miras al futuro, convendría revisar los objetivos ocasionalmente a fin de evitar el estancamiento y ofrecer nuevos estímulos de acción. De cualquier modo, deben formularse en términos realistas y constituir un incentivo suficiente para todos los interesados a fin de perseguir con firmeza el objetivo final de una representación más equitativa de las mujeres en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores. Los objetivos no deben considerarse como imperativos rígidos sino que deben ser lo suficientemente flexibles para tener en cuenta las diversas circunstancias y las diferentes funciones de las organizaciones.

C. Revisión de las declaraciones de política y directrices

21. En su resolución 33/143, la Asamblea General pidió al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones que publicaran "de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa, las declaraciones de política y las directrices necesarias para promover la igualdad de la mujer en el empleo y en las perspectivas de carrera".

22. El Secretario General de las Naciones Unidas publicó una circular de información 10/ que contenía varias directrices para promover la igualdad de trato de hombres y mujeres en la Secretaría de las Naciones Unidas. Su principal propósito era señalar a la atención del personal las políticas, actitudes, comportamiento y lenguaje necesarios para promover esta igualdad de trato en la creencia de que ello fomentaría unas relaciones de trabajo armoniosas y productivas y de que la Secretaría se encontraba en una posición única para dar el ejemplo con miras a erradicar la discriminación basada en el sexo.

10/ Documento ST/IC/79/17 (8 de mayo de 1979).

Cuadro 1

Objetivos en cifras

Organización	Sí	No	Objetivo sugerido por la DCI en 1977 para 1980	Objetivo adoptado por la Organización	Observaciones
Naciones Unidas	X		25%	25% para un período de cuatro años 1979-1982	Resolución 33/143 de la AG, parte III, párr. 1. El objetivo se aplica a puestos sujetos a distribución geográfica.
FAO		X	17%	-	El objetivo propuesto por la DCI no se considera realista por no haber candidatas calificadas y con experiencia en ciertas esferas especializadas. Sin embargo, el objetivo sirve de directriz general y, en varias ocasiones, el Director General ha puesto de relieve la necesidad de contratar más mujeres.
OIEA		X	-	-	La casi totalidad del personal del Organismo procede de las administraciones nacionales; éstas tienen muy pocas mujeres empleadas y no están dispuestas a cederlas al Organismo.
OACI		X	-	-	La mayoría de las vacantes exigen calificaciones y experiencia en una o más esferas técnicas de la aviación. Debido a la escasez de candidatas calificadas, la Organización cree que sea útil establecer objetivos en cifras.
OIT		X	-	-	Se ha establecido un subcomité especial del Comité Administrativo (órgano permanente consultivo mixto administración/sindicato de personal) para fijar las cifras de los objetivos.
OCMI		X	-	-	El carácter especializado y técnico de la labor de la OCMI y el número reducido del personal de su secretaría han limitado la contratación en la categoría del cuadro orgánico.
UIT		X	-	-	La mayoría de los puestos del cuadro orgánico son de carácter técnico y no se han recibido apenas solicitudes de mujeres para estos puestos.
UNESCO	X		27%	27% para 1982	Objetivo establecido por la Conferencia General de la UNESCO (19ª reunión) en el marco de un plan de contratación a largo plazo.
UPU		X	-	-	Debido a la obligación de contratar personal de las administraciones postales nacionales, la Oficina no puede establecer objetivos. Sin embargo, se ha dado prioridad a las candidatas calificadas cuando han sido propuestas por una administración postal.
OMS	X		22%	20% para 1980	Objetivo establecido por el Director General que hizo suyo el Consejo Ejecutivo, por considerarlo más realista en vista del número de vacantes previstas y de puestos disponibles en las oficinas permanentes.
OMM		X	-	-	Debido a su reducido tamaño y al número limitado de mujeres que trabajan en sus esferas de actividad, la Organización no podría alcanzar los objetivos. Esto fue confirmado por el Octavo Congreso de la OMM (mayo de 1979).

23. El Director General de la FAO introdujo una serie de medidas como parte de un "programa de acción positiva" a raíz de una declaración de política publicada en 1977 11/. Las medidas previstas son: el establecimiento de una lista de candidatos que permita identificar a las mujeres con las calificaciones adecuadas, una mejor representación de funcionarias en la administración interna y en las juntas asesoras, la expansión de las oportunidades de capacitación y la eliminación del lenguaje discriminatorio en el reglamento del personal y en las circulares oficiales. Los Directores Generales de la OIT 12/ y de la OMS 13/ emitieron también declaraciones de política que incluían medidas concretas para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer y el hombre. Estas medidas se referían a cuestiones tales como contratación, colocación y destinos, carrera y promoción. Otras organizaciones han comunicado que la revisión de las directrices de política y de los reglamentos de personal es un proceso continuo en el que se pone cuidado de eliminar todas las disposiciones que puedan ir en contra de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre o que puedan contener cualquier elemento de discriminación.

24. Existe una necesidad evidente de mantener en revisión constante las declaraciones de política y las directrices así como las medidas administrativas. La representación de la mujer en el personal del cuadro orgánico, especialmente en las categorías superiores, dista aún mucho de ser satisfactoria y debe mantenerse bajo estrecha vigilancia. Algunas organizaciones, tales como la FAO y la OMS, han establecido disposiciones especiales para controlar la aplicación de las declaraciones de política y las directrices emitidas por sus jefes ejecutivos con respecto a la situación de la mujer en sus secretarías. Esta práctica podría generalizarse en todas las organizaciones, por ejemplo, confiando esta tarea de control a una de sus juntas asesoras de personal. Cada jefe ejecutivo podría recibir un informe anual de esa junta en el que se sugiriesen nuevas medidas que pudieran ser necesarias.

D. Igualdad de oportunidad para el ascenso y las perspectivas de carrera

Representación de las mujeres en los órganos asesores y administrativos en materia de personal

25. Con objeto de fomentar la igualdad de las mujeres en cuanto a las oportunidades de empleo y perspectivas de carrera, en la resolución de la Asamblea General se pedía al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones que asegurasen "en lo sucesivo la justa representación de las mujeres en los órganos asesores y administrativos en materia de personal". En el cuadro 2 se ha procurado ofrecer un panorama general de la situación en lo que respecta a la participación de las mujeres en órganos que parecen ser comunes a la mayoría de las once organizaciones.

26. Algunas organizaciones, tales como la FAO, el OIEA o la OMS, tienen algunos órganos asesores que responden a necesidades muy concretas (como por ejemplo, un Comité Mixto del Economato y un Comité Mixto del Servicio de Alimentos de la FAO, un Comité Mixto de la Vivienda y un Comité Mixto de Escuelas en el OIEA o un Comité de Sugerencias y un Comité del Restaurante en la OMS). Salvo en la OACI y la UIT, parece ser que las mujeres están representadas en diferentes

11/ Boletín Nº 77/57 (14.10.1977).

12/ Circular de la OIT 6/145 (24.7.1978).

13/ Circular de información IC/78/42 (17.5.1978).

Cuadro 2

Participación de las mujeres en órganos asesores y administrativos
en materia de personal ^{1/}

Organización	Organos	Porcentaje de mujeres		Observaciones
		1976	1979	
ONU	- Comité Consultivo Mixto (sede) - Junta y Comité de Nombramientos y Ascensos (sede) - Junta Mixta de Apelación (sede) - Comité Mixto de Disciplina (sede) - Grupo de Investigación de Denuncias de Trato Discriminatorio (sede)	7 18 17 21 -	27 24 20 31 60	La presidencia del CCM estuvo desempeñada por una mujer durante el período 1978/1979.
FAO	- Comité y Subcomité Encargados de las Plantillas - Comité de Selección de Personal del Cuadro Orgánico - Comité de Selección de Personal "SG" - Grupos de Selección de Personal Local - Comité de Apelaciones - Comité de Pensiones - Comité Asesor sobre Capacitación Externa	0 12 73 - 25 11 0	0 12 55 - 25 11 0	En total, 25 órganos asesores y administrativos.
OIEA	- Comité Consultivo Mixto - Comité Mixto del Personal "P" - Grupo Consultivo Mixto del Personal "SG" y del Personal "M + O" - Comité Mixto de Apelación - Comité Mixto de Disciplina - Comité Mixto de Pensiones del Personal	8 0 - 33 28 43 8	8 0 - 33 33 40 8	En total 12 órganos, entre consultivos y administrativos, con un 24% de participación global de las mujeres en 1976 y 1979.
OACI	- Juntas de Nombramientos y Ascensos - Comité Consultivo sobre el Personal - Junta Consultiva Mixta de Apelación - Comité de Pensiones del Personal	0 0 0 0	0 0 0 0	Una mujer viene desempeñando el cargo de Secretaria del Comité de Pensiones del Personal desde 1974.
OIT	- Comité Administrativo - Comité de Gestión del Personal - Junta de Informes - Comité de Apelaciones sobre Clasificación de Puestos "SG" - Comité de Apelación sobre Clasificación de Puestos "P" - Comité Mixto de Capacitación del Personal	25 0 0 20 14 29	13 5 0 33 14 43	En total 9 órganos entre consultivos y administrativos, con un 17% de participación global de las mujeres en 1976 y un 19% en 1979.
OCHI	- Comité Consultivo Mixto - Junta de Nombramientos y Ascensos - Junta Mixta de Apelación - Comité Permanente sobre Clasificación de Puestos	- - - -	10 8 11 -	Los tres primeros órganos no fueron creados hasta 1977, y todavía no se ha determinado definitivamente la composición del últimamente establecido (1979).
UIT	- Comité Consultivo Mixto - Junta de Nombramientos y Ascensos - Junta de Apelaciones - Junta de Estudio sobre Clasificación de Puestos	- - - -	14 0 0 0	La Junta de Nombramientos y Ascensos tiene una composición variable y funciona como Comité de Coordinación o como una Junta, según los niveles de los nombramientos. Los miembros del personal de sexo femenino pueden formar parte de cualquiera de ellos.
UNESCO	- Consejo Asesor sobre Políticas en Materia de Personal - Junta Consultiva sobre Personal de Categoría Superior - Junta Consultiva sobre el Personal Subalterno - Junta de Apelación de la Categoría "P" - Junta de Apelación de la Categoría "SG" - Comité Mixto de Disciplina - Comité de Pensiones del Personal	33 16 47 20 67 0 17	8 24 56 20 73 50 0	En el Consejo Asesor sobre Políticas en Materia de Personal, de los tres miembros de sexo femenino nombrados en 1976, dos no pudieron proseguir su participación. En el Comité de Pensiones, el mandato de una representante expiró a principios de 1979, y en las elecciones de 1979-1982 sólo se presentaron candidatos de sexo masculino. En el conjunto de diez órganos consultivos y administrativos, las mujeres tenían un 32% de participación global en 1976 y un 39% en 1979.
JPU	- Comité de Nombramientos y Ascensos - Comité de Gestión del Fondo de asistencia	14 40	14 20	
OMS	- Comités Especiales de Selección - Junta de Investigación y Apelación - Comité Permanente de Reclasificación de Puestos - Grupo Especial sobre Reducción de la Plantilla - Comité de Pensiones del Personal - Grupo de Trabajo Mixto Especial sobre el Empleo de las Mujeres	33 30 36 - 40 -	38 17 42 3 3 15	En total 14 órganos, entre asesores y administrativos (dos de los cuales no existían en 1976). La participación global de las mujeres en estos órganos era de 35% en 1976 y de 22% en 1979.
OMM	- Comité de Selección del Personal (personal "P") - Junta de Nombramientos y Ascensos (personal "SG") - Junta Mixta de Apelación - Comité Mixto de Disciplina - Comité de Pensiones del Personal	0 0/33 0 0 0	0 0/33 0 40 9	En la Junta de Nombramientos y Ascensos, uno de los tres miembros lo designa el Comité de Personal para cada caso particular. La mayoría de las veces viene resultando elegido un miembro del personal de sexo femenino.

^{1/} Sólo se han enumerado las juntas o comités que son comunes a la mayoría de las organizaciones (por ejemplo, comités administrativos, juntas de apelación y comités de pensiones).

proporciones en la mayoría de los órganos consultivos que tratan de cuestiones del personal. Quizá conviniera examinar la composición de algunas de las juntas u órganos asesores con un reducido porcentaje de mujeres, comparado con la proporción del personal que representan, con miras a promover una tasa más elevada de participación femenina, especialmente en aquellas juntas u órganos dedicados a cuestiones que afecten de manera inmediata a las mujeres, sus condiciones de empleo y perspectivas de carrera. Habida cuenta de que, en cada organización, los miembros de la mayoría de los órganos asesores son nombrados conjuntamente por el jefe ejecutivo y por el Sindicato o Asociación del Personal, es importante que estos últimos procuren también proponer a más mujeres para tales nombramientos.

Revisión de los textos referentes a la contratación y de los procedimientos de ascenso actuales, programas internos de capacitación y reglamentos

27. La Asamblea General pidió asimismo que fuesen examinados los textos referentes a la contratación, la publicidad y los procedimientos de ascenso actuales, los programas internos de capacitación y los reglamentos, a fin de asegurar que mujeres y hombres gozasen de iguales oportunidades de ascenso y perspectivas de carrera. En el cuadro 3 se resumen las medidas adoptadas por las once organizaciones para dar cumplimiento a la petición de la Asamblea General.

28. Un reducido número de organizaciones han examinado recientemente sus textos referentes a la contratación y sus procedimientos de ascenso, así como algunos de sus programas de capacitación. Las organizaciones más pequeñas han indicado que, dado que su personal es muy reducido, las oportunidades de ascenso son muy limitadas, debido a la escasa frecuencia con que se producen vacantes en los puestos más elevados; al parecer el problema era igual de grave para los hombres que para las mujeres. La mayoría de las organizaciones han dado seguridades en el sentido de que sus reglamentos y estatutos del personal, así como sus procedimientos administrativos, han sido examinados en diferentes ocasiones con objeto de eliminar toda disposición que pudiera dar lugar a trato discriminatorio. Se daban oportunidades a los miembros del personal, independientemente de su sexo, en materia de capacitación y perspectivas de carrera.

Medidas para impedir la discriminación por motivos de matrimonio y de maternidad

29. En su resolución, la Asamblea General recomendó que se examinasen y revisasen 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 de trabajo flexible. En el cuadro 4 se expone en forma resumida las disposiciones reglamentarias actuales sobre estas cuatro cuestiones.

30. Para tener en cuenta la petición formulada en la resolución de la Asamblea General, el CAC pidió al CCCA que llevase a cabo el citado examen. El resultado fue una decisión en el sentido de modificar las disposiciones sobre licencia de maternidad ampliando de 12 a 16 semanas el período de licencia, de acuerdo con la práctica que actualmente se sigue en muchos países y con las recomendaciones de las autoridades médicas. Análogamente, se redujo de 4 a 3 semanas el período mínimo de licencia prenatal. Estas nuevas disposiciones han entrado en vigor el 1º de enero de 1980 y son aplicadas prácticamente por todas las organizaciones.

Cuadro 3

Revisión de los textos referentes a la contratación, y de los procedimientos de ascenso, programas internos de capacitación y reglamentos

Organización	Revisión reciente		Fecha de la última revisión	Modificaciones y situación actual/Observaciones
	Sí	No		
NU	X		1977	Extensas modificaciones del reglamento en consulta con los representantes del personal en el Comité Consultivo Mixto, con objeto de eliminar cualquier disposición que pudiera dar la impresión de sancionar un trato discriminatorio, y cualesquiera términos que pudieran interpretarse como falta de reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres.
FAO	X		a) Textos sobre contratación, 1979 b) Procedimientos de ascenso, 1979 c) Programa de capacitación y reglamentos del personal revisados periódicamente	a) Ampliada la Lista de distribución de avisos de vacantes para incluir las instituciones internacionales dedicadas a promover la condición de la mujer. b) Se viene aplicando la recomendación 9 del documento JIU/REF/7/77. c) Revisiones por la División de Personal teniendo en cuenta las opiniones de órganos representativos del personal y del Grupo de Trabajo sobre la Mujer establecido por la Asociación de Personal Profesional.
OIEA		X	Reglamento del personal, 1975	Modificación de algunas prestaciones. Los escasos textos utilizados por el Organismo para la contratación y la publicidad son no discriminatorios. En los programas de capacitación pueden participar hombres y mujeres.
OACI	X		Código de servicio, 1977	En el Código de Servicio revisado se reafirmó el principio de la no discriminación. Para la mayoría de las vacantes se exigen aptitudes técnicas y experiencia en aviación. La Organización raramente recibe solicitudes de candidatas idóneas. En las ramas no técnicas, las mujeres ocupan una elevada proporción de puestos (el 50% en Personal, por ejemplo).
OIT	X		1978	La declaración de política del Director General (circular Nº 6/145 de la OIT, de julio de 1978), contiene una serie de medidas concretas bajo los epígrafes de prospección y contratación, colocación y destino, tipos de contratos, perspectivas de carrera y ascensos, encaminadas a promover la igualdad de oportunidad y de trato.
OCMI		X	-	El Estatuto y Reglamento del personal y sus correspondientes enmiendas siguen el régimen común. Todos los miembros del personal pueden asistir a clases gratuitas en cuatro idiomas.
UIT		X	-	Reglamento del Personal conforme al régimen común. La formación profesional abierta a hombres y mujeres, en condiciones de igualdad.
UNESCO	X		Reglamento del Personal, 1974. Programas de capacitación y textos para la contratación, 1979	Revisión del Reglamento del Personal en octubre de 1974 para eliminar todas las disposiciones discriminatorias. Revisiones periódicas de los programas internos de capacitación. En todas las cartas solicitando candidaturas y en los avisos de vacantes se subraya la necesidad de más solicitudes de mujeres.
UPU		X	-	El Reglamento y Estatuto del Personal se ajustan a los de las Naciones Unidas. Los ascensos y perspectivas de carrera se basan en la igualdad de oportunidades.
OMS		X	1974	Examen detenido de los avisos de vacantes para asegurar el empleo de términos no discriminatorios. Se estudian actualmente medidas sobre la forma en que la OMS puede dar más amplia publicidad a sus deseos de atraer mayor número de candidatas. El Reglamento del Personal fue revisado totalmente en 1974 para eliminar todas las normas o prácticas discriminatorias.
OMM		X	1975	Disposiciones discriminatorias eliminadas del Reglamento de Personal. Programas de formación en los que pueden participar por igual hombres y mujeres.

Cuadro 1
Situación actual de determinados reglamentos del personal

Organización	Asignación de ambos cónyuges a un mismo lugar de destino	Licencia de maternidad	Horario de trabajo flexible	Empleo a jornada parcial
NU	Conforme al reglamento, está permitido el empleo de cónyuges de miembros del personal con sujeción a ciertas limitaciones aplicables también a otros familiares. Cuando se trata de funcionarios casados y en activo, al cambiar de destino uno de los cónyuges se hace todo lo posible por asignar al otro a un puesto adecuado en el mismo lugar de destino oficial.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80: ampliación de 12 a 16 semanas, de la licencia de maternidad, con un mínimo de tres semanas de licencia prenatal.	Adoptado en la ONUDI en 1972 (para un tercio del personal, aproximadamente) y en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (para un reducido grupo del personal). La experiencia adquirida será tenida en cuenta en la elaboración de una propuesta general.	Se encuentra en curso la revisión del reglamento y los procedimientos aplicables al personal. Se aplica en unos pocos casos en la Oficina de las NU en Ginebra y en la ONUDI.
FAO	Aplicación flexible del reglamento del personal en lo concerniente al empleo de matrimonios. Varios matrimonios están trabajando sobre el terreno conforme al plan de expertos asociados, algunos en un mismo proyecto.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.1980.	No existe. Posibilidad de aprobar arreglos individuales en caso justificado.	Ofrecido ahora únicamente a operadores telefónicos y maestros de idiomas. Se está estudiando su ampliación a otros grupos.
CIEA	Se sigue la norma de oponerse al empleo de dos personas de la misma familia, salvo cuando se trata de funcionarios en activo que se casan. - No hay objeción a que un familiar trabaje en otra organización de las NU en Viena.	16 semanas de licencia con sueldo y posibilidad de un año de licencia sin sueldo, conforme a la práctica seguida generalmente en Austria y a la decisión del CCCA.	En vigor desde enero de 1976.	Únicamente para el personal "SG".
OACI	No se contrata a cónyuges de miembros del personal a menos que no haya ningún otro candidato adecuado. En caso de matrimonio entre dos miembros del personal en activo, ambos continúan en servicio, si bien se adoptan medidas para asegurar que ninguno de ellos desempeñe un puesto en el que pueda influir en la carrera del otro.	Se está estudiando la aplicación de la decisión CCCA.	No existe.	Hasta ahora no se han adoptado medidas concretas para implantarlo en régimen permanente.
OIT	Un matrimonio, pertenecientes ambos al cuadro orgánico, fueron trasladados recientemente desde la sede a una oficina local.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	En vigor desde octubre de 1974.	Implantado en 1975.
OCMI	Se sigue la misma norma que en las NU: aplicación flexible ocasional del empleo de cónyuges, pero únicamente en interés de la Organización.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	No existe.	No existen disposiciones formales, pero puede ser tenido en cuenta en casos individuales.
UIT	Se mantiene sin variación desde 1972 la norma sobre relaciones familiares. De no haber disponible otra persona calificada, no se dan nombramientos a cónyuges (ni a otros familiares) de funcionarios en servicio. No se asigna a un mismo departamento a dos miembros de una misma familia.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	En vigor desde 1973.	Implantado en agosto de 1975.
UNESCO	El reglamento del personal excluye la posibilidad de emplear a dos miembros de la misma familia, salvo en el caso de que dos funcionarios en servicio se casen y de que no pueda encontrarse otra persona igualmente apta.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	No existe.	Empleo a jornada parcial implantado en 1972, inicialmente con carácter experimental.
UPU	Se aplican las mismas normas que en las NU.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	No existe.	No existe.
OMS	Según el reglamento del personal, está excluida la posibilidad de contratar como nuevo funcionario al cónyuge de un funcionario en servicio, a menos que no se disponga de ninguna otra persona igualmente idónea. La OMS no es partidaria de modificar esta disposición. En caso de matrimonio entre los funcionarios que estén en activo, nada se opone a que ambos sean reasignados a un mismo lugar de destino, dentro de lo posible.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	Aplicado en la sede, en la Oficina Regional para las Américas y en la Oficina Regional para Europa.	Es práctica normal desde 1975, cuando se modificó el Reglamento de la Caja de Pensiones.
OIM	El reglamento del personal excluye el empleo de cónyuges, a menos que no haya ninguna otra persona igualmente idónea.	Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1.1.80.	Implantado en enero de 1977.	Implantado en julio de 1975.

31. En cuanto a la asignación de matrimonios a un mismo lugar de destino, cuando ambos cónyuges son funcionarios en servicio activo, la información obtenida por la DCI fue corroborada por la que reunió el CCCA al examinar por su parte esta cuestión. Según esta información, cuando un funcionario es asignado a un nuevo lugar de destino, son pocas las organizaciones que siguen la norma de asegurar que su cónyuge sea también reasignado a un puesto adecuado en el mismo lugar de destino. Si bien parece que este problema no ha surgido frecuentemente, cuando se ha presentado ha conducido por lo general a una dimisión, a la licencia sin sueldo para uno de los cónyuges, o incluso a la separación de la familia. La mayoría de las organizaciones manifestaron que estaban conscientes de los problemas y se haría todo lo posible por ayudar a los cónyuges, en caso de cambio de destino de uno de ellos, a encontrar empleo para el otro, a ser posible en otra organización de las Naciones Unidas en el mismo lugar de destino oficial, si no fuera posible encontrar empleo en su propia organización 14/.

32. Aunque consideraba favorablemente la liberalización de la política de empleo de cónyuges, el CCCA estimó que esta cuestión era de la competencia de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Sin embargo, la mayoría de las organizaciones que contestaron al cuestionario de la DCI insistieron en que tendrían importantes reservas que formular a la modificación de las normas vigentes que, salvo en circunstancias especiales tales como inexistencia de otros candidatos idóneos, prohíben la contratación de otros miembros de una misma familia como nuevo funcionario en la misma organización. Las pequeñas organizaciones encuentran dificultades de orden práctico para asignar a los cónyuges a puestos no relacionados entre sí dentro de la misma organización.

33. El UNICEF ha comunicado que tenderá a mirar con tolerancia el empleo de cónyuges de miembros del personal del UNICEF y de otras organizaciones de las Naciones Unidas, especialmente en puestos de proyectos y en lugares de destino fuera de la sede que ofrezcan escasas oportunidades de empleo para un cónyuge que acompañe a otro. Asimismo, durante el proceso de contratación procuraba tener en cuenta las aspiraciones tanto del marido como de la mujer y hacerlos participar en el proceso de las entrevistas y las reuniones de información. Además, en el caso de no ofrecerles empleo en el UNICEF, informaba a los cónyuges de las oportunidades y posibles empleadores en el lugar de destino propuesto. El ACNUR declaró que recomendaría una mayor flexibilidad en la contratación de cónyuges para trabajos temporales en las oficinas exteriores.

34. En cuanto al horario de trabajo flexible, la situación varía considerablemente de una organización a otra, como se indica en el cuadro 4. Las organizaciones que no tienen horario de trabajo flexible permiten que determinados empleados hagan arreglos especiales en caso justificado.

35. En lo que se refiere al empleo a jornada parcial, la situación varía mucho según las organizaciones, como lo demuestra la información obtenida tanto por la DCI como por el CCCA. De las once organizaciones, cinco han implantado el empleo a jornada parcial, mientras que las restantes o bien están revisando sus actuales normas y procedimientos o están ofreciendo empleo a jornada parcial

14/ La Secretaría de las Naciones Unidas publicó en febrero de 1980 la instrucción administrativa ST/AI/273, con efectividad de 1º de enero de 1980, destinada a dar mayor flexibilidad a la aplicación del artículo 104.10 del reglamento referente al empleo de cónyuges y a dar directrices sobre la asignación de matrimonios a un mismo lugar de destino.

a categorías limitadas del personal. Algunas de ellas no tienen nada previsto sobre empleo a jornada parcial. Los datos reunidos por el CCCA demuestran que a finales de 1978 había 259 miembros del personal trabajando a jornada parcial, de los que 52 habían sido contratados en 1978 para ese tipo de trabajo. Seis de estos 259 empleados eran de sexo masculino y los restantes de sexo femenino. Aun cuando para los hombres tiene un posible interés, se admite generalmente que el empleo a jornada parcial brinda principalmente una solución a los empleados de sexo femenino que desean proseguir sus carreras profesionales, pero no restringir excesivamente sus responsabilidades familiares. Habida cuenta de lo poco satisfactoria que todavía es la situación, las organizaciones que aún no han implantado el empleo a jornada parcial tal vez desearán estudiar la posibilidad de hacerlo cuanto antes de forma que las mujeres casadas tengan un incentivo más para aceptar empleo o para que puedan continuar empleadas en aquellos casos en que, de no ser así, las circunstancias familiares podrían obligarlas a abandonar sus actividades profesionales. Ya no debería haber obstáculo insuperable alguno a la introducción general de esta práctica, en vista de las recientes modificaciones de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en respuesta a la mayor demanda de posibilidades de empleo a jornada parcial.

E. Medidas para mejorar los procedimientos de contratación y las perspectivas de carrera

36. La Asamblea General invitó al CAC "a examinar la situación respecto de la contratación y las perspectivas de carrera de las mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas". La situación en lo que se refiere a estos dos puntos, y cualquier cambio o evolución registrados durante los dos últimos años se resumen en los cuadros 5 y 6.

37. Conforme se indica en el cuadro 5, seis de las once organizaciones comunican que las candidatas reciben consideración especial siempre que hay candidatos y candidatas igualmente idóneos. No obstante, todavía hay mucho campo para nuevas mejoras, incluso en las organizaciones menores. Aun cuando los llamamientos dirigidos a los Estados Miembros para que propongan más candidatas no se han traducido en aumentos apreciables, las organizaciones deberían continuar insistiendo para que los Estados Miembros asuman su parte de responsabilidad con miras al logro del objetivo de dar una representación más equitativa a las mujeres en los cuadros orgánicos de las organizaciones. Además, las oficinas de personal podrían intensificar sus esfuerzos de contratación mediante misiones especiales y, cuando sea posible, mediante contactos con organizaciones e instituciones que puedan proponer mujeres calificadas. Es preciso estudiar cuidadosamente la forma en que las dependencias sustantivas y los directores de programas reaccionan a las candidatas, a fin de eliminar todo prejuicio, intencional o no.

38. El cuadro 6 demuestra que la mayoría de las organizaciones carecen de programas formales de promoción de las perspectivas de carrera y que ninguna tiene cursos de capacitación previstos expresamente para las mujeres. No obstante, en muchos casos se alienta a las mujeres a recibir una capacitación adaptada a sus necesidades. Algunas de las organizaciones, especialmente las mayores, esperan que la iniciativa de la CAPI de preocuparse por las perspectivas de carrera fomente la introducción de programas sistemáticos de promoción de las perspectivas de carrera. Sin embargo, algunas organizaciones han indicado que, en su caso, el alcance de tales programas quedaría restringido debido al reducido número y al limitado movimiento de su personal, o a la imposibilidad reglamentaria de conceder nombramientos permanentes. Sin embargo, en interés

Quadro 5
Prácticas de contratación

Organización	¿Consideración especial para las mujeres?	Resultados obtenidos en los últimos dos años	Descripción de los procedimientos/Observaciones
NU	Sí	En 1978-1979, de 305 nombramientos, 47, es decir cerca del 15,5%, fueron de candidatas $\frac{1}{2}$.	Deben ser mujeres por lo menos dos de cada cinco solicitantes nombrados para ocupar puestos sujetos a distribución geográfica en cada departamento u oficina. Las desestimaciones de candidatas han de ser justificadas por escrito. Habrán de hacerse especiales esfuerzos por contratar mujeres a nivel P-4 y categorías superiores.
FAO	Sí	En 1978, recibieron contratos el 8,9% de las candidatas, frente a 4,8% de los candidatos. En 1977 recibieron ascensos de la categoría "SG" a la categoría "P" diez mujeres (y cuatro hombres) y en 1978 ocho mujeres (y un hombre).	El Comité de Selección de Personal del Quadro Orgánico examina en régimen de concurso las recomendaciones de nombramientos, traslados y ascensos procedentes de las divisiones. Siempre que un candidato y una candidata sean igualmente idóneos, se tiene en cuenta el interés del Director General de aumentar el número de mujeres en la categoría "P".
OIEA	No	-	Los anuncios de vacantes contienen la frase: "Es importante que para este puesto se reciban solicitudes tanto de mujeres como de hombres con las debidas aptitudes".
OACI	Sí	Entre enero de 1978 y agosto de 1979, de un total de 91 nombramientos para la categoría "P" y categorías superiores, diez correspondieron a mujeres. Comparando los nombramientos con las solicitudes, la relación mujeres/hombres fue más alta en aquéllos que en éstas.	Aun cuando en los procedimientos de contratación no se hace distinción por motivos de sexo, se presta especial atención a las solicitudes presentadas por mujeres. Entre enero de 1979 y agosto de 1979, de un total de 1.611 solicitudes, 59 procedían de mujeres.
OIT	Sí	Entre enero de 1978 y septiembre de 1979 fueron nombradas siete mujeres (un nombramiento entre 15 en 1978 y seis nombramientos entre 26 en 1979) en el contexto de una contratación limitada.	En igualdad de condiciones, las mujeres reciben consideración especial; se encarece a los directores de programas que, de ser posible, den prioridad a las candidatas. Contratación muy limitada en la actualidad.
OCMI	No	De las 12 vacantes anunciadas en 1977-1979, cuatro eran de puestos técnicos. De las ocho restantes, tres fueron provistas por mujeres. No hubo candidatas para dos puestos no técnicos de la categoría P-5.	Los anuncios de vacantes se distribuyen a los Estados Miembros, a las NU y a otras organizaciones del sistema.
UIT	No	-	Según las disposiciones de la UIT, la contratación se limita a candidatos propuestos por los gobiernos. Hasta ahora han resultado infructuosos los esfuerzos encaminados a suprimir esta limitación. Los gobiernos presentan muy pocas candidatas.
UNESCO	Sí	-	En 1977-1978, se adoptaron algunas medidas para aumentar el número de nombramientos de mujeres, consistentes en recordar a los Estados Miembros el deseo del Director General de recibir candidaturas femeninas, en hacer prospecciones entre instituciones o asociaciones, en dar prioridad en los nombramientos a las mujeres cuando por lo demás los candidatos son igualmente idóneos, etc.
UPU	No	-	No se hace distinción por motivos de sexo. Dado que la contratación se restringe obligatoriamente a candidatos designados por administraciones postales nacionales, las posibilidades de aumentar la proporción de mujeres en el personal son limitadas.
OMS	Sí	A pesar de haber disminuido el total del personal, la proporción de mujeres viene aumentando constantemente.	A raíz de la aprobación de una resolución por la Junta Ejecutiva sobre contratación de personal internacional, el Director General publicó instrucciones encaminadas a asegurar que para fines de 1980 se alcance el objetivo del 20%. Entre las disposiciones de orden práctico figura la preparación de informes mensuales producidos por un sistema de control computadorizado.
IMM	No	-	Las vacantes son anunciadas por intermedio de Estados Miembros y de otras organizaciones de las NU. Entre 1977 y 1979, de 10 vacantes, 28 (el 70%) eran de puestos técnicos o científicos. De 362 solicitudes para estos puestos, 12 (el 3,3%) procedían de mujeres, ninguna de las cuales fue nombrada.

$\frac{1}{2}$ Esto se aplica únicamente a la Secretaría de las Naciones Unidas.

Cuadro 2
Procedimientos de promoción de las perspectivas de carrera

Organización	Modificaciones en los dos últimos años	Descripción de los procedimientos	Observaciones
NU	Ninguna.	Aun cuando no existen cursos de capacitación previstos expresamente para las mujeres, se está estimulando al personal femenino para que aproveche plenamente las oportunidades de formación que se ofrecen, especialmente las de formación de personal administrativo de categoría superior.	-
FAO	Se ha ampliado el campo de la formación lingüística. Se presta especial atención a la posibilidad de que el personal femenino participe en cursos de capacitación, en algunos casos modificando los criterios de admisión.	No existe una política formal de promoción de las perspectivas de carrera. Se espera que los programas internos y externos de capacitación acrecentarán las oportunidades de carrera.	Se está elaborando actualmente una política de promoción de las perspectivas de carrera. Se espera que aportará nuevo estímulo la iniciativa de la CAPI de ocuparse de la promoción de las perspectivas de carrera.
OIEA	Ninguna.	No existen todavía procedimientos formales y planificados para la promoción de las perspectivas de carrera.	Se está examinando el documento de la CAPI con miras a aplicarlo total o parcialmente en el Organismo. La aplicación de un programa sustancial puede verse obstaculizada por los estatutos del Organismo, que limitan al mínimo los nombramientos permanentes.
OACI	Ninguna.	Los procedimientos normales de promoción de las perspectivas de carrera se aplican a todo el personal.	El Secretario General tiene facultades para transformar los nombramientos de duración determinada en nombramientos de carrera, generalmente después de cinco años de servicio satisfactorio, siempre que los nombramientos de duración determinada no representen menos del 25% del personal. No están limitados los ascensos de la categoría "SC" a la categoría "P".
OIT	Publicación de una instrucción del Director General de fecha 24.7.78 (Circular 6/145 de la OIT).	Igualdad de acceso a programas de promoción de las perspectivas de carrera y a oportunidades de ejercer responsabilidades que pueden conducir al ascenso a puestos rectores de alta categoría. Las vacantes se proveen por concurso.	La falta de recursos ha retrasado la introducción de un programa sistemático de promoción de las perspectivas de carrera. Sobre la base de nuevos procedimientos sobre informes anuales, se están realizando esfuerzos a escala reducida para proporcionar la capacitación solicitada por un miembro del personal con la aprobación del jefe.
OCMI	Ninguna.	-	-
UIT	Ninguna.	-	-
UNESCO	Se fomenta una creciente participación de las mujeres en ciertas clases de capacitación, especialmente en la formación de personal directivo para ayudarlas a ocupar puestos de responsabilidad.	No existen procedimientos estructurados de promoción de las perspectivas de carrera, aparte de los procedimientos normales de contratación, traslado, ascenso, capacitación del personal y evaluación del rendimiento.	-
UPU	Ninguna.	-	Dado que se cuenta con un reducido personal de funcionarios del cuadro orgánico de categoría superior que ya están dotados de experiencia, no es necesario recurrir a procedimientos especiales de promoción de las perspectivas de carrera.
OMS	Actualmente se da prioridad a la formación de personal directivo tanto para los empleados como para las empleadas.	No existe un sistema formal de promoción de las perspectivas de carrera.	Existe un programa de perfeccionamiento y capacitación del personal, encaminado a desarrollar su potencial de forma que sus aptitudes puedan ser plenamente utilizadas por la Organización.
JMM	Ninguna.	En las revisiones anuales de fin de año las dos Juntas de las categorías "P" y "SC" examinan las posibilidades de ascenso y/o concesión de contratos permanentes.	

de la formación y la motivación del personal, así como para alcanzar niveles cada vez más altos de eficiencia y competencia, deberían proseguirse los esfuerzos encaminados a establecer programas bien estructurados de promoción de las perspectivas de carrera, integrados con una formación adaptada a las necesidades peculiares de las organizaciones, y estudiados de forma que fomenten la plena participación de las mujeres.

39. Otro importante aspecto de la mejora de la contratación y de la situación en cuanto a las perspectivas de carrera es la necesidad de subsanar la inadecuada representación de las mujeres en el personal de categoría superior al grado de P-3. Una simple revisión del reglamento y los procedimientos puede no ser suficiente. Se requiere un esfuerzo deliberado tendiente a contratar un número apreciablemente mayor de mujeres jóvenes y a darles la posibilidad de hacer carrera en las organizaciones. Simultáneamente, debería intensificarse la contratación de mujeres competentes para categorías superiores a la P-3 y deberían mejorarse las oportunidades de ascenso a puestos de categoría superior.

F. Cooperación de los Estados Miembros

40. A excepción de las Naciones Unidas y la UNESCO, ninguna de las demás organizaciones comunicó aumento alguno en el número de solicitudes presentadas por candidatas, no obstante los repetidos llamamientos dirigidos a los Estados Miembros. La UNESCO registró un aumento de 19,4% en 1976 a 31,6% en 1978, que, sin embargo, fue parcialmente contrarrestado por una disminución en 1979. Las Naciones Unidas comunicaron tan sólo un ligero aumento. Algunas organizaciones han indicado que la falta de candidatas puede reflejar las políticas de contratación de los servicios nacionales de los que en gran parte obtienen su personal. Por consiguiente, las respuestas recibidas de las organizaciones hacen ver claramente que los propios Estados Miembros deben hacer mucho más para lograr aumentar la proporción de mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

41. Es interesante observar que, en los períodos de sesiones trigésimo tercero y trigésimo cuarto de la Asamblea General, los porcentajes de mujeres incluidas en las delegaciones eran de 3,6% y 4,9% respectivamente en el caso de los representantes, de 10,8 y 9,4% respectivamente en el caso de los representantes suplentes y de 16,4 y 15,4% respectivamente en el caso de los asesores. La UIT comunicó que un recuento efectuado entre las delegaciones nacionales presentes en una reciente conferencia mundial por ella patrocinada reveló que, excluyendo los representantes de embajadas y de misiones, el 97,4% del personal técnico eran hombres y el 2,6% mujeres, mientras que en el personal administrativo las proporciones eran de 66,7% de hombres y 33,3% de mujeres. La organización indicó que estas cifras representaban aproximadamente las actuales relaciones existentes en los puestos del cuadro orgánico de su secretaría.

III. RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES PRINCIPALES

42. La gran mayoría de los jefes ejecutivos y de los órganos legislativos o ejecutivos han manifestado su deseo de aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico de las secretarías. Han indicado también que debe aplicarse rigurosamente el principio de la igualdad de oportunidades (párrafos 5, 6 y 10).

43. Pese a este empeño y a los evidentes esfuerzos realizados para aumentar la proporción de mujeres, en realidad ha habido muy pocos cambios en los últimos tres años en el porcentaje de mujeres en la categoría del cuadro orgánico, excepto en las Naciones Unidas, la FAO, la UPU y la OMS (párrafo 12).

44. En los casos en que las organizaciones han fijado objetivos, ello parece haber incitado a esas organizaciones a adoptar medidas para aumentar el porcentaje de mujeres (párrafo 19).

45. Las organizaciones pequeñas han encontrado dificultades particulares en aumentar el número de mujeres de su personal (párrafos 10, 12 y 18).

46. La mayoría del personal femenino de la categoría del cuadro orgánico se concentra todavía en los niveles de P-2 y P-3, en contraste con los hombres cuya concentración es mayor en los niveles de P-4 y algunas veces de P-5 (párrafos 14 y 39).

47. Los jefes ejecutivos de la mayoría de las organizaciones, en particular de las organizaciones más grandes, han formulado declaraciones de política útiles relativas a la igualdad de oportunidades y de empleo, especialmente con respecto a la mujer (párrafos 22 y 23).

48. Pese a los constantes llamamientos hechos a los Estados Miembros, bien por los jefes ejecutivos o por los órganos ejecutivos y legislativos, hay pocos indicios de que los gobiernos hayan respondido designando más candidatas para las vacantes de las secretarías (párrafos 37 y 40).

49. Prácticamente todas las organizaciones han revisado sus reglamentos y estatutos de personal en un momento o en otro a fin de eliminar toda disposición discriminatoria (párrafo 28).

IV. RECOMENDACIONES

1. Los jefes ejecutivos y los órganos legislativos deben de seguir de cerca el problema de la representación de mujeres en la categoría del cuadro orgánico del personal de las organizaciones, en particular a los niveles más elevados. Los jefes ejecutivos deben hacer saber al personal de las organizaciones el interés que tienen en esta cuestión y, ocasionalmente las medidas ya establecidas así como las nuevas medidas que puedan tomarse para lograr un equilibrio justo entre hombres y mujeres en la secretaría (párrafo 24).
2. Todas las organizaciones, en particular las más grandes, donde la flexibilidad es mayor, deben establecer objetivos ambiciosos para aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico (párrafo 20).
3. Las organizaciones deben persuadir a los Estados Miembros de que asuman su parte de responsabilidad con miras al logro del objetivo de una representación más equitativa de mujeres en el personal del cuadro orgánico de las organizaciones mediante el nombramiento de más candidatas (párrafo 37).
4. Debe darse instrucciones a las oficinas de Personal de las diversas organizaciones para que tomen medidas encaminadas a aumentar la proporción de mujeres mediante misiones especiales de contratación, trabajando con los representantes de los gobiernos, poniéndose en contacto con organizaciones que posean información sobre mujeres calificadas y estudiando con atención las reacciones de las dependencias sustantivas ante las candidaturas de mujeres (párrafo 37).
5. Deben hacerse más esfuerzos para aumentar la contratación de mujeres jóvenes en las categorías inferiores a fin de darles la oportunidad de hacer carrera en las organizaciones. Al mismo tiempo, debe incrementarse la contratación de mujeres calificadas a niveles superiores a P-3 (párrafo 39).
6. Debe examinarse la composición de las juntas asesoras o de los órganos que tienen un bajo porcentaje de mujeres a fin de estimular una mayor tasa de participación de la mujer. En los casos en que los miembros de tales órganos son nombrados conjuntamente por los jefes ejecutivos y por los sindicatos o asociaciones del personal, estos últimos deben hacer conscientemente un esfuerzo a fin de designar más mujeres para tales nombramientos (párrafo 26).
7. Con el fin de aumentar las perspectivas de carrera de la mujer, las organizaciones deben examinar las oportunidades de capacitación que existen para las mujeres y alentarlas a aprovechar tales oportunidades (párrafo 38).
8. Las organizaciones deben revisar los procedimientos y prácticas de ascenso a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer en el ascenso a niveles más altos de la categoría del cuadro orgánico (párrafo 39).
9. Las organizaciones deben estudiar la posibilidad de extender la práctica del trabajo a jornada parcial lo antes posible, a fin de ofrecer un incentivo más a la mujer casada para que acepte trabajo en las secretarías permitiéndole que continúe su carrera a la vez que mantiene sus responsabilidades familiares (párrafo 35).
10. Debe pedirse a una de las juntas asesoras del personal de cada organización (véase el cuadro 2) que supervise, a la luz de las recomendaciones formuladas en este informe, los esfuerzos de la organización para mejorar la representación de la mujer en la secretaría y sus perspectivas de ascenso y de carrera. Esta junta debe informar anualmente al jefe ejecutivo de los resultados logrados y de los problemas con que se ha enfrentado y sugerir las medidas adicionales que puedan ser necesarias (párrafo 24).

11. El CAC debe examinar con regularidad la situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores así como la aplicación de las disposiciones de la resolución 33/143 de la Asamblea General relativas a la mujer. Este control debe tener la finalidad de proporcionar información así como de estimular la difusión de medidas y de ideas constructivas para mejorar la situación de la mujer (párrafo 16).

Anexo I

PARTE III DE LA RESOLUCION 33/143 DE LA ASAMBLEA GENERAL,
APROBADA EL 20 DE DICIEMBRE DE 1978

III

1. Pide al Secretario General que tome 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, y pide a las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que establezcan, análogamente, metas con ese propósito;

2. Pide al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que, de conformidad con el principio de la distribución geográfica equitativa, expidan las declaraciones de política y las directrices necesarias para promover la igualdad de la mujer en el empleo y en las perspectivas de carrera;

3. Pide al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que, en cumplimiento de esos objetivos:

a) Aseguren en lo sucesivo la justa representación de las mujeres en los órganos asesores y administrativos en materia de personal;

b) Examinen los textos referentes a la contratación, la publicidad y los procedimientos de ascenso actuales, los programas internos de capacitación y los reglamentos, a fin de asegurar que mujeres y hombres gocen de iguales oportunidades de ascenso de perspectivas de carrera;

c) Examinen y revisen, según sea 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 de trabajo flexible;

4. Invita al Comité Administrativo de Coordinación a examinar la situación respecto de la contratación y las perspectivas de carrera de las mujeres en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y a presentar a la Asamblea General, a partir de su trigésimo cuarto período de sesiones, informes periódicos en que se incluyan propuestas concretas para alcanzar ese objetivo;

5. Insta a los Estados Miembros a colaborar con las Naciones Unidas y los organismos especializados para aumentar la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores designando más candidatas y cooperando con el Secretario General en las medidas de contratación esbozadas en la presente resolución;

6. Pide a la Dependencia Común de Inspección que estudie la aplicación de las disposiciones de la presente resolución relativas a las reformas de la política de personal y al mejoramiento de la representación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en el sistema de las Naciones Unidas, y que informe al respecto a la Asamblea General a partir de su trigésimo quinto período de sesiones.

Anexo II

COMPOSICION DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO POR CATEGORIA Y POR GRUPOS
DE HOMEBRES Y MUJERES EN ONCE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS
(1977, 1978 y 1979)

ANEXO II "A": abarca el año 1977

ANEXO II "B": abarca el año 1978

ANEXO II "C": abarca el año 1979

NOTA

Los datos presentados en este año se basan en la información estadística suministrada por once organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (Naciones Unidas, FAO, OIEA, OACT, OIT, OCMI, UIT, UNESCO, UPU, OMS y OMM). Estos datos incluyen al personal de las sedes y de otras oficinas establecidas, pero con exclusión del personal de proyectos sobre el terreno. En todos los casos, excepto tres, los datos se refieren a la situación al final de cada año. Las cifras correspondientes a las Naciones Unidas y al OIEA reflejan la situación al final del mes de junio de cada año y las correspondientes a la UNESCO abarcan la totalidad de cada uno de los tres años y no representan la situación en una fecha fija.

ANEXO II "A"

Organización	1977											
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	DGA/SSG y cate- gorías supe- riores	Total	%	Porcentaje de variación res- pecto a 1976	
NU	Total	102	631	1 004	934	523	214	81	39	3 528	100,0	+ 2,9
	Hombres	47	406	731	800	468	207	79	38	2 776	78,7	+ 1,7
	Mujeres	55	225	273	134	55	7	2	1	752	21,3	+ 7,7
FAO	Total	64	176	246	459	310	124	28	17	1 424	100,0	+ 4,5
	Hombres	31	116	195	426	298	122	28	17	1 233	86,6	+ 3,6
	Mujeres	33	60	51	33	12	2	-	-	191	13,4	+ 10,4
OIEA	Total	19	57	95	157	104	16	8	7	463	100,0	+ 7,7
	Hombres	12	34	85	147	102	16	8	7	411	88,8	+ 8,4
	Mujeres	7	23	10	10	2	-	-	-	52	11,2	+ 2,0
OACI	Total	1	27	70	118	40	12	4	1	273	100,0	+ 1,5
	Hombres	1	18	50	115	40	12	4	1	241	88,3	+ 0,4
	Mujeres	-	9	20	3	-	-	-	-	32	11,7	+ 10,3
OIT	Total	2	41	217	247	154	63	21	13	758	100,0	- 7,2
	Hombres	-	26	156	224	144	61	20	12	643	84,8	- 5,7
	Mujeres	2	15	61	23	10	2	1	1	115	15,2	- 8,7
OCMI	Total	5	4	16	28	12	5	2	1	73	100,0	+ 2,8
	Hombres	2	1	7	27	12	5	2	1	57	78,1	+ 7,5
	Mujeres	3	3	9	1	-	-	-	-	16	21,9	- 11,1
UIT	Total	2	27	57	59	34	16	-	9	204	100,0	+ 3,0
	Hombres	2	17	48	56	33	16	-	9	181	88,7	+ 3,4
	Mujeres	-	10	9	3	1	-	-	-	23	11,3	0
UNESCO	Total	35	137	200	324	333	55	21	9	1 114	100,0	+ 4,7
	Hombres	21	62	129	276	306	53	21	8	876	78,6	+ 6,3
	Mujeres	14	75	71	48	27	2	-	1	238	21,4	- 0,8
UPU	Total	1	9	20	17	10	2	3	2	64	100,0	+ 3,2
	Hombres	1	5	18	15	10	2	3	2	56	87,5	+ 1,8
	Mujeres	-	4	2	2	-	-	-	-	8	12,5	+ 14,3
OMS	Total	19	98	147	184	298	94	27	14	881	100,0	- 3,2
	Hombres	12	50	94	162	280	92	26	14	730	82,9	- 2,4
	Mujeres	7	48	53	22	18	2	1	-	151	17,1	- 6,8
OMM	Total	8	19	39	19	22	8	-	2	117	100,0	+ 3,5
	Hombres	5	15	34	18	22	8	-	2	104	88,9	+ 4,0
	Mujeres	3	4	5	1	-	-	-	-	13	11,1	0

ANEXO II "B"

Organización	1978										Porcentaje de variación respecto de 1977	
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	DGA/SSG y categorías superiores	Total	%		
NU	Total	83	615	1 064	945	535	231	78	42	3 594	100,0	+ 1,9
	Hombres	40	405	760	802	480	220	77	41	2 826	78,6	+ 1,8
	Mujeres	43	210	304	143	55	11	1	1	768	21,4	+ 2,1
FAO	Total	60	162	250	457	333	147	35	16	1 460	100,0	+ 2,5
	Hombres	27	103	194	421	320	143	35	16	1 259	86,2	+ 2,1
	Mujeres	33	59	56	36	13	4	-	-	201	13,8	+ 5,2
OIEA	Total	19	61	115	172	110	19	6	8	510	100,0	+ 10,2
	Hombres	11	37	102	161	109	19	6	8	453	88,8	+ 10,2
	Mujeres	8	24	13	11	1	-	-	-	57	11,2	+ 9,6
OACI	Total	1	23	72	113	43	13	4	1	270	100,0	- 1,1
	Hombres	1	15	47	109	43	13	4	1	233	86,3	- 3,3
	Mujeres	-	8	25	4	-	-	-	-	37	13,7	+ 15,6
OIT	Total	2	37	194	229	154	59	17	12	704	100,0	- 7,1
	Hombres	-	24	137	209	143	58	16	12	599	85,1	- 6,8
	Mujeres	2	13	57	20	11	1	1	-	105	14,9	- 8,7
OCMI	Total	4	5	14	28	11	4	6	1	73	100,0	0
	Hombres	2	2	7	27	11	4	6	1	60	82,2	+ 5,3
	Mujeres	2	3	7	1	-	-	-	-	13	17,8	- 18,8
UIT	Total	1	18	49	81	34	17	-	9	209	100,0	+ 2,5
	Hombres	1	14	36	75	33	17	-	9	185	88,5	+ 2,2
	Mujeres	-	4	13	6	1	-	-	-	24	11,5	+ 4,3
UNESCO	Total	23	144	201	337	328	65	21	9	1 128	100,0	+ 1,3
	Hombres	13	70	124	283	301	63	21	8	883	78,3	+ 0,8
	Mujeres	10	74	77	54	27	2	-	1	245	21,7	+ 2,9
UPU	Total	-	8	23	17	10	3	3	2	66	100,0	+ 3,1
	Hombres	-	6	19	15	10	3	3	2	58	87,9	+ 3,6
	Mujeres	-	2	4	2	-	-	-	-	8	12,1	0
OMS	Total	14	82	145	184	268	79	30	14	816	100,0	- 7,4
	Hombres	7	43	88	162	253	76	29	14	672	82,3	- 7,9
	Mujeres	7	39	57	22	15	3	1	-	144	17,7	- 4,6
OIM	Total	6	21	38	25	22	8	-	2	122	100,0	+ 4,3
	Hombres	5	15	32	23	22	8	-	2	107	87,7	+ 2,9
	Mujeres	1	6	6	2	-	-	-	-	15	12,3	+ 15,4

ANEXO II "C"

Organización		1979										Porcentaje de variación respecto de 1978
		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	DGA/SSG y categorías superiores	Total	%	
NU	Total	74	607	1 097	1 000	557	224	79	48	3 686	100,0	+ 2,6
	Hombres	37	383	786	830	504	211	77	45	2 873	78,0	+ 1,7
	Mujeres	37	224	311	170	53	13	2	3	813	22,0	+ 5,9
FAO	Total	60	181	258	493	334	163	35	17	1 541	100,0	+ 5,5
	Hombres	35	111	194	456	320	159	35	17	1 327	86,1	+ 5,4
	Mujeres	25	70	64	37	14	4	-	-	214	13,9	+ 6,5
OIEA	Total	14	56	119	175	124	18	8	8	522	100,0	+ 2,4
	Hombres	10	30	106	162	123	18	8	8	465	89,1	+ 2,6
	Mujeres	4	26	13	13	1	-	-	-	57	10,9	-
OACI	Total	-	25	82	117	44	16	3	1	288	100,0	+ 6,7
	Hombres	-	16	58	112	44	16	3	1	250	86,8	+ 7,3
	Mujeres	-	9	24	5	-	-	-	-	38	13,2	+ 2,7
OIT	Total	1	35	189	221	150	56	18	11	681	100,0	- 3,3
	Hombres	-	24	132	203	141	55	17	11	583	85,6	- 2,7
	Mujeres	1	11	57	18	9	1	1	-	98	14,4	- 6,7
OCMI	Total	1	7	15	23	22	4	6	1	79	100,0	+ 8,2
	Hombres	1	3	6	22	22	4	6	1	65	82,3	+ 8,3
	Mujeres	-	4	9	1	-	-	-	-	14	17,7	+ 7,7
UIT	Total	1	18	47	81	34	17	-	9	207	100,0	- 0,9
	Hombres	1	13	35	75	33	17	-	9	183	88,4	- 1,1
	Mujeres	-	5	12	6	1	-	-	-	24	11,6	-
UNESCO	Total	26	144	218	328	313	62	24	10	1 125	100,0	- 0,3
	Hombres	15	73	142	275	287	60	24	10	886	78,7	+ 0,3
	Mujeres	11	71	76	53	26	2	-	-	239	21,3	- 2,4
UPU	Total	-	9	20	16	6	6	3	2	62	100,0	- 6,1
	Hombres	-	6	16	14	6	6	3	2	53	85,5	- 8,6
	Mujeres	-	3	4	2	-	-	-	-	9	14,5	+ 12,5
OMS	Total	12	78	145	174	255	89	30	14	797	100,0	- 2,3
	Hombres	5	40	82	154	238	85	29	14	647	81,2	- 3,7
	Mujeres	7	38	63	20	17	4	1	-	150	18,8	+ 4,2
OMM	Total	3	20	34	27	24	8	-	2	118	100,0	- 3,3
	Hombres	2	14	29	25	24	8	-	2	104	88,1	- 2,8
	Mujeres	1	6	5	2	-	-	-	-	14	11,9	- 6,7

Anexo III (continuación)

PAIS	NU	FAO	OIEA	OACI	OIT	OCMI	UIT	UNESCO	UPU	OMS	OMM	TOTAL
Perú	8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	9
Polonia	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
Portugal	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Reino Unido	75	36	10	4	16	5	7	26	1	26	3	207
República Árabe Siria	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	3
República Dominicana	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
República Socialista Soviética de Ucrania	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
República Unida del Camerún	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
República Unida de Tanzania	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Senegal	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	4
Sierra Leona	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Singapur	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Somalia	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sri Lanka	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
Sudáfrica	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Suecia	7	5	1	-	1	-	-	1	-	5	-	20
Suiza	15	2	4	-	13	-	6	5	2	8	3	56
Tailandia	7	1	-	-	-	-	-	4	1	-	-	15
Trinidad y Tobago	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	4
Túnez	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	3
Turquía	3	1	1	-	2	-	-	2	-	-	-	9
Uganda	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
URSS	21	-	2	-	3	1	-	4	-	1	2	34
Uruguay	4	-	-	-	2	-	-	1	1	-	-	8
Venezuela	4	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	7
Viet Nam	2	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	5
Yemen Democrático	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Yugoslavia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	4	1	7
Zaire	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3
Otros (personas apátridas)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
TOTAL	768	201	57	37	105	13	24	245	8	144	15	1 617

Nota: Los 105 países enumerados en esta lista son Estados miembros de una o más de las once organizaciones de las Naciones Unidas. Los datos se refieren a 1978.