

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

Preparado por

Earl D. Sohm

Dependencia Común de Inspección



Dependencia Común de Inspección

**Ginebra
Marzo de 1982**

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

Preparado por
Earl D. Sohm
Dependencia Común de Inspección



Ginebra
Marzo de 1982

INDICE

| | Párrafos | Página |
|---|----------|--------|
| I. <u>Introducción</u> | 1 - 5 | 2 |
| II. <u>Evolución desde 1977</u> | 6 - 10 | 3 |
| III. <u>Examen general</u> | 11 - 19 | 5 |
| IV. <u>Medidas adoptadas sobre cuestiones concretas</u> | 20 - 33 | 9 |
| A. Objetivos | 20 - 21 | 9 |
| B. Igualdad de oportunidades para el ascenso y las perspectivas de carrera | 22 - 27 | 9 |
| C. Medidas contra la discriminación y el hostigamiento | 28 | 16 |
| D. Medidas para acelerar la aplicación de las directrices de política | 29 - 30 | 16 |
| E. Otras medidas adoptadas | 31 - 33 | 18 |
| V. <u>Recomendaciones</u> | 34 - 35 | 20 |

Gráficos

| | |
|---|---|
| 1. Personal masculino y femenino del cuadro orgánico en once organizaciones de las Naciones Unidas, por categoría (1976 y 1981) | 6 |
| 2. Concentración del personal por categorías en once organizaciones de las Naciones Unidas en 1976 y 1979 | 7 |

Cuadros

| | |
|---|----|
| 1. Participación de las mujeres en órganos asesores administrativos en materia de personal | 10 |
| 2. Revisión de los textos referentes a la contratación y de los procedimientos de ascenso, programas internos de capacitación y reglamentos | 11 |
| 3. Situación actual de determinados reglamentos del personal | 12 |
| 4. Prácticas de contratación | 14 |
| 5. Medidas especiales previstas en la resolución 35/210 | 17 |

Anexos

| | |
|--|----|
| I. Parte V de la resolución 35/210 de la Asamblea General | 21 |
| II. Composición del personal del cuadro orgánico por categoría y por grupos de hombres y mujeres en once organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (1980) | 23 |
| III. Composición del personal del cuadro orgánico por categoría y por grupos de hombres y mujeres en once organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (1981) | 24 |
| IV. Personal femenino del cuadro orgánico por nacionalidad (1980) .. | 25 |
| V. OMS, Circular de información Nº 64: Igualdad de trato entre hombres y mujeres en la sede | 27 |

I. Introducción

1. El presente informe se ha preparado en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en la sección V de su resolución 35/210, en el sentido de que la Dependencia Común de Inspección continuase vigilando los acontecimientos en relación con la situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas y que informase a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones a más tardar. En la resolución se expresaba profunda preocupación por la falta de progresos en cuanto a aumentar la proporción del número de mujeres en la Secretaría y se exhortaba a los Estados Miembros y al Secretario General de las Naciones Unidas, así como a los Jefes Ejecutivos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que tomaran medidas concretas 1/.
2. El presente informe contendrá una reseña de las medidas tomadas en las distintas organizaciones desde la presentación del informe sobre los progresos realizados en el documento JIU/REP/80/4. También tratará de hacer una breve reseña de los progresos generales realizados desde la publicación del primer informe, JIU/REP/77/7.
3. La información que figura en el presente informe se basa en los datos recogidos por la DCI a través de un cuestionario enviado a todas las organizaciones participantes 2/. Los cuadros básicos del documento JIU/REP/80/4 se han actualizado en el presente informe para indicar la situación tal como ha evolucionado en cada una de las organizaciones.
4. El Inspector reconoce que el período transcurrido entre el presente informe y el informe de 1980 es relativamente breve. Se necesita un tiempo considerable para mostrar un progreso y un desarrollo amplios, pero ha habido tiempo suficiente para indicar algunas tendencias en cuanto a la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores.
5. El Inspector desea expresar su agradecimiento por las respuestas enviadas al cuestionario con arreglo al apretado calendario que la DCI ha tenido que seguir a fin de respetar los plazos establecidos.

1/ A/Res/35/210, sección V (véase anexo I).

2/ Al igual que el informe anterior, el presente informe abarca las siguientes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: Naciones Unidas (se recibió información por separado del ACNUR y de la ONUDI que se ha utilizado en el presente estudio según se consideró oportuno), FAO, OIEA, OACI, OIT, OCMI, UIT, UNESCO, UPU, OMS y OMM. La OMPI se ha incluido en el informe desde que pasó a ser organización participante de la DCI, el 1º de enero de 1982.

II. Evolución desde 1977

6. El documento JIU/REP/77/7 3/ fue acogido favorablemente por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC). Se reconoció que era importante brindar una dirección y establecer unos procedimientos encaminados a aumentar la participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre en la labor de las secretarías. El CAC aceptó la premisa de la propuesta de fijar objetivos para el empleo de mujeres y estuvo de acuerdo en general en que, con ciertas reservas, los objetivos de contratación podían y debían utilizarse como un incentivo interno de acción con miras a la participación de la mujer en la labor de las secretarías. La Asamblea General examinó el informe y los comentarios del CAC en su trigésimo tercer período de sesiones de 1978. Se acordó que la mujer debía participar más plenamente en igualdad de condiciones con el hombre en la labor de las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La resolución aprobada por la Asamblea General recomendaba que las Naciones Unidas y demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas adoptasen una serie de medidas para aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores, y más generalmente para promover la igualdad de oportunidades de empleo y de perspectivas de carrera.

7. En 1980, el documento JIU/REP/80/4 4/ revistió la forma de un informe sobre los progresos realizados en las distintas organizaciones en cuanto a la situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores. Era evidente que la mayoría de los jefes ejecutivos y órganos legislativos se habían comprometido a aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico de las secretarías. El informe indicaba asimismo que, a pesar de este compromiso y de los esfuerzos evidentes, se habían registrado escasos cambios entre 1977 y 1980 en el porcentaje de mujeres en la categoría del cuadro orgánico, con excepción de las Naciones Unidas, la FAO, la UPU y la OMS. Era evidente que en los casos en que las organizaciones habían establecido objetivos, ello parecía haber inspirado a estas organizaciones a tomar medidas concretas para aumentar el porcentaje de mujeres. El informe contenía una serie de recomendaciones, algunas de las cuales figuraban también en el informe de la DCI de 1977. El informe recomendaba una vez más que el CAC examinase regularmente la situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico, con la esperanza de que ello estimulase una acción constructiva y promoviese ideas para mejorar la situación de la mujer.

8. El CAC formuló sus comentarios al informe de 1980 5/ y señaló que este informe no contenía ninguna recomendación sustantiva de política nueva y que hasta cierto punto repetía recomendaciones hechas en el primer informe de 1977. El Inspector reconoció, al preparar el informe para el trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General, que era importante repetir algunas de las recomendaciones ya hechas en el anterior informe, puesto que no todas las organizaciones habían tomado medidas en todos los aspectos. El CAC señaló asimismo que el examen de la situación de la mujer no debería tener lugar con demasiada frecuencia, ya que el ritmo de cambio sólo podía apreciarse a lo largo de un período de tiempo relativamente largo, unos cinco años. El CAC reconoció también que las organizaciones ya habían aceptado la premisa de la propuesta de

3/ A/33/105, de 24 de mayo de 1978.

4/ A/35/182, de 18 de julio de 1980.

5/ A/35/182/Add.1, de 6 de noviembre de 1980.

fijar objetivos en cuanto al empleo de mujeres, pero destacó que la cifra fijada como objetivo debería guardar una relación razonable con las necesidades reales. El CAC destacó también que las organizaciones suscribían la recomendación de que los Estados miembros asumiesen su parte de responsabilidad para lograr el objetivo de una representación más equitativa de la mujer. El CAC sugirió que la Asamblea General tomase nota del informe de la DCI y pidió que el Secretario General informase a la Asamblea General en su cuadragésimo período de sesiones.

9. La Asamblea General en su resolución del trigésimo quinto período de sesiones (véase anexo I), expresó su profunda preocupación por la falta de progresos en cuanto a aumentar la proporción del número de mujeres en la secretaría. La Asamblea pidió una vez más a los Estados Miembros que prosiguiesen sus esfuerzos para ayudar a las Naciones Unidas y a los organismos especializados a aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores. En la resolución se indicaban una serie de objetivos concretos. Se pedía asimismo al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que examinasen nuevas medidas con miras a promover la "aplicación de las directrices de políticas relativas a la contratación, el ascenso y la asignación de mujeres en las secretarías, incluida la posibilidad de designar un funcionario de categoría superior para la coordinación de tales acciones".

10. En el presente informe sobre los progresos realizados, la DCI reconoce que ha transcurrido poco tiempo desde el informe de 1980. En el presente informe se repetirán algunas de las recomendaciones hechas en los dos últimos informes que exigen una atención y una acción continuas por parte de algunas organizaciones. En algunos casos, algunas organizaciones no han tomado todavía las medidas recomendadas por el CAC y la Asamblea General.

III. Examen general

11. El personal de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores (excluidos los expertos sobre el terreno) de 11 organizaciones de las Naciones Unidas ascendía en total a 8.715 funcionarios en 1976, de los cuales el 82,3% eran hombres y el 17,7% mujeres. A fines de 1981, el número total de funcionarios del cuadro orgánico ascendía a 9.372, de los cuales el 80,4% (81,7% en 1979) eran hombres y el 19,6% (18,3% en 1979) mujeres. Así pues, en general ha habido una ligera mejora en la situación de la mujer 6/. Véanse los anexos II y III.

12. Algunas organizaciones han introducido mejoras considerables desde 1976. Por ejemplo, en las Naciones Unidas el número de mujeres aumentó en un 33,7% desde 1976. En la FAO el aumento fue de 28,9%; en la OACI de 41,3%; en el OIEA de 31,4% y en la UPU de 28,6%. Estas cifras deben considerarse con cautela, ya que la proporción entre hombres y mujeres sigue siendo insatisfactoria. Pese al aumento considerable en el porcentaje de mujeres desde 1976 en el caso del OIEA, por ejemplo, el porcentaje total de mujeres de esa Organización desde 1976 se ha reducido (en 1976 el porcentaje de mujeres era de 11,9%, en 1981 de 11,3%). En algunas organizaciones, como la OIT, el número de mujeres en porcentaje ha disminuido desde 1976. De hecho, este porcentaje se redujo bruscamente entre 1976 y 1979 a raíz de una reducción de personal debido a limitaciones presupuestarias que, por distintas razones, dieron lugar a que el porcentaje de mujeres que abandonaron la organización fuese superior al de hombres. Desde 1980 el porcentaje de mujeres ha ido aumentando continuamente y ha vuelto a alcanzar actualmente el nivel de 1976 (15,6%). El ACNUR, por otra parte, acusó un aumento del 25% en 1981 con respecto a 1980.

13. Las Naciones Unidas siguen aventajando a todas las demás organizaciones en cuanto al porcentaje de mujeres de la categoría del cuadro orgánico, con un 24,4%. La UNESCO ocupa el segundo lugar en el sistema de las Naciones Unidas con un 22,4%. En la OMS, aunque el número de mujeres de la categoría del cuadro orgánico ha disminuido desde 1976, este porcentaje sigue siendo del 18,8%; en la OCMI del 17,7%; en la OIT del 15,6% y en la FAO del 14,6%. Al parecer, las organizaciones que han registrado un aumento apreciable de la plantilla total de personal, han contratado un mayor porcentaje de mujeres que antes. Esto queda confirmado por las cifras correspondientes a las Naciones Unidas, la FAO y el OIEA.

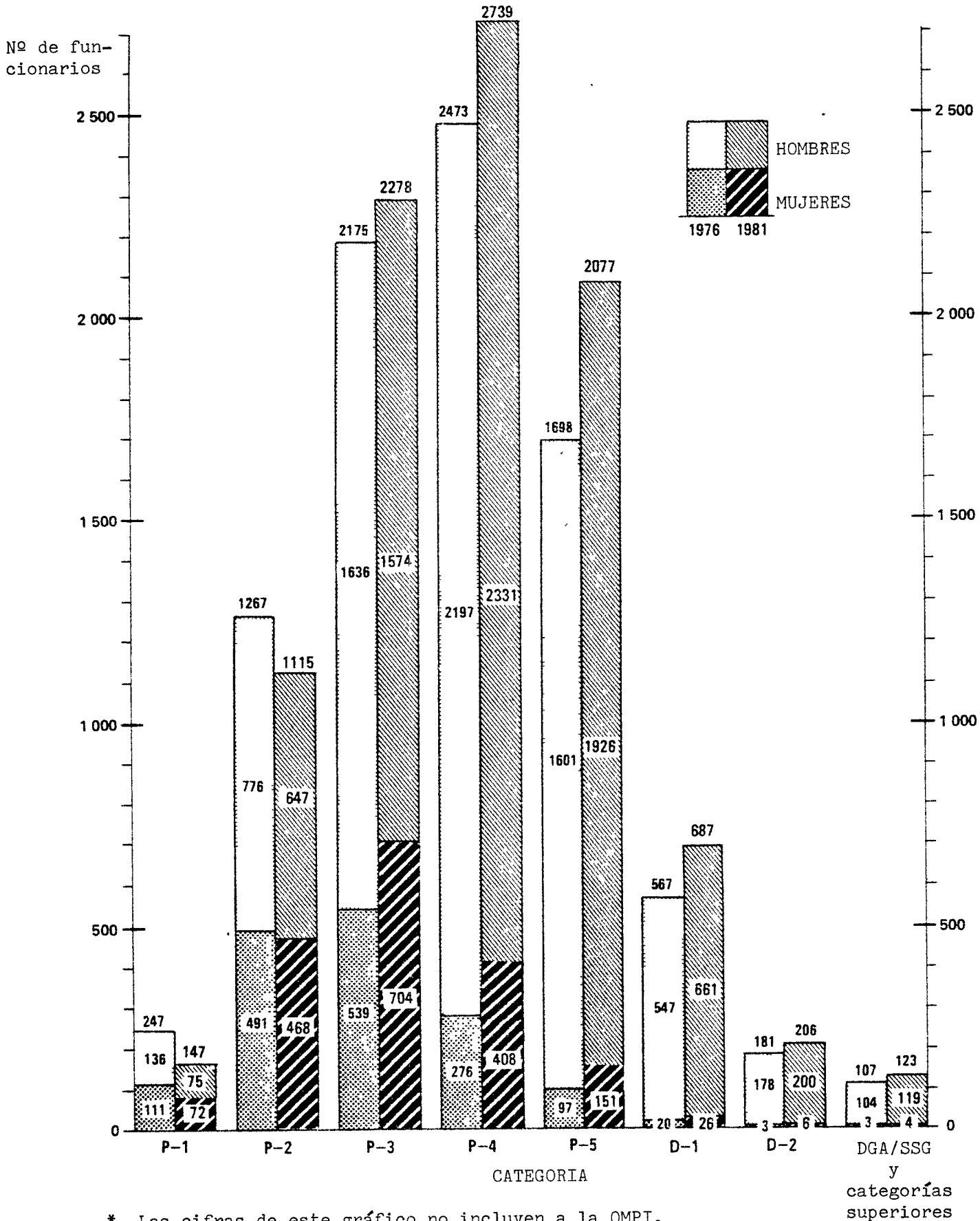
14. La Secretaría de las Naciones Unidas es la que tiene mayor número de funcionarios del cuadro orgánico entre las 11 organizaciones 6/. En 1981, los funcionarios de Naciones Unidas de la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores ascendían en total a 3.820, es decir el 40,8% de los empleados por todas las organizaciones. Del personal del sexo femenino, un 50,8% estaba empleado por las Naciones Unidas. Las cinco organizaciones más importantes, a saber las Naciones Unidas, la FAO, la OIT, la UNESCO y la OMS representaban el 85,3% de todo el personal del cuadro orgánico en 1981, y el 90,8% de las mujeres en esta categoría.

15. Desde 1976, el número de funcionarios ha seguido aumentando en los niveles superiores del cuadro orgánico y disminuyendo en los niveles inferiores (véanse los gráficos 1 y 2). Así, por ejemplo, en el caso de las Naciones Unidas en 1976 había 100 P-1 y en 1981 52. Actualmente hay menos P-2 a pesar de que la plantilla ha aumentado en unos 400 funcionarios desde 1976. El aumento en el

6/ Estas cifras no incluyen a la OMPI, ya que se trata de una comparación con 1976, es decir antes de que la OMPI aportase datos estadísticos.

Gráfico 1*

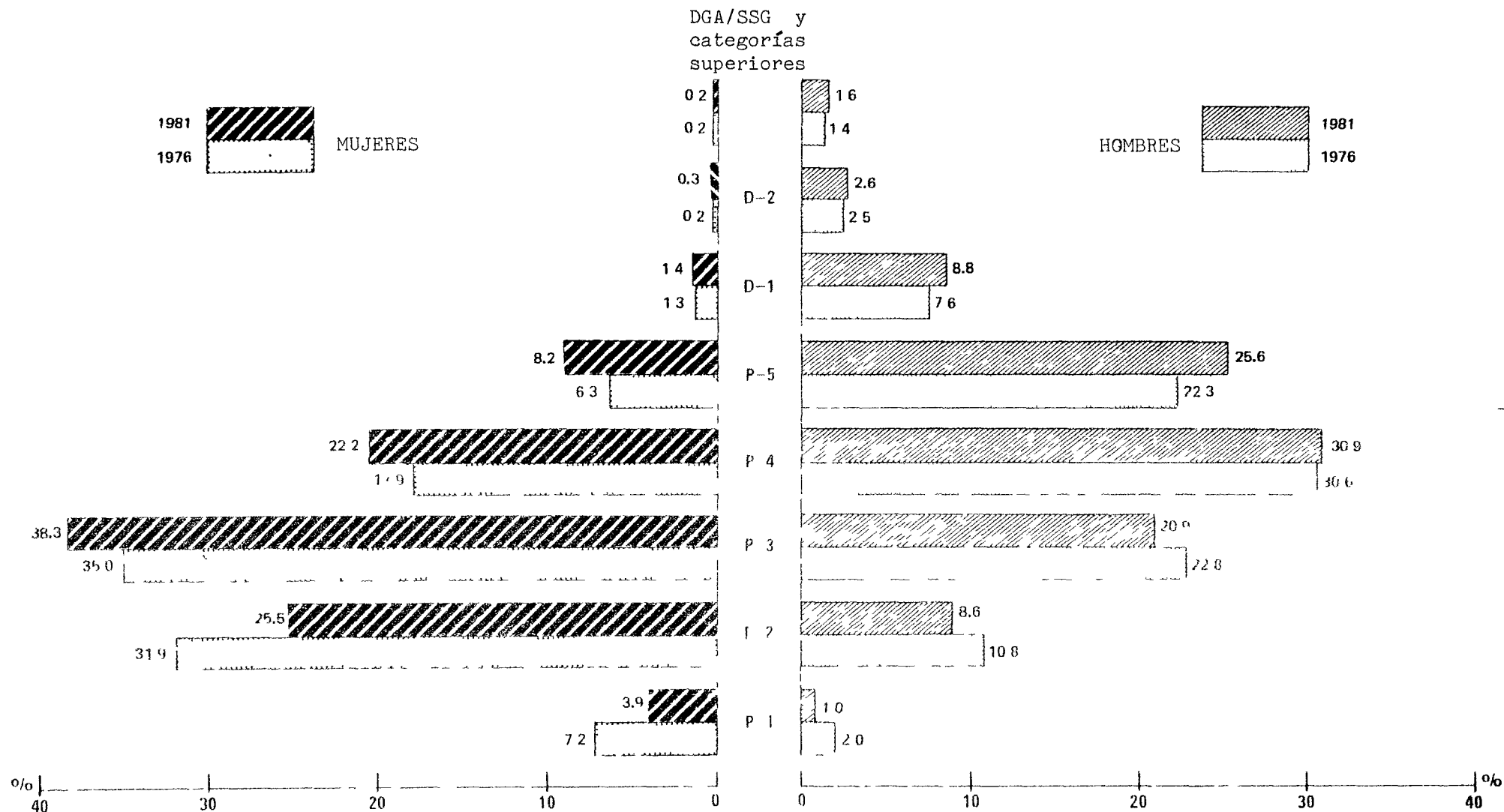
PERSONAL MASCULINO Y FEMENINO DEL CUADRO ORGANICO EN
ONCE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS,
POR CATEGORIA (1976 Y 1981)



* Las cifras de este gráfico no incluyen a la OMPI.

Gráfico 2*

CONCENTRACION DEL PERSONAL POR CATEGORIAS EN ONCE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS
EN 1976 Y 1979 (Porcentajes) a/



* Las cifras de este gráfico no incluyen a la OMPI.

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.

caso de las Naciones Unidas corresponde a las categorías P-4, P-5 y categorías superiores. Al mismo tiempo, se ha registrado un aumento importante en el número de mujeres a estos niveles, hasta el nivel de D-1. Por encima de este nivel, el progreso de la mujer ha sido escaso. Esta tendencia en los niveles superiores de la categoría del cuadro orgánico parece ser la misma en la mayoría de las organizaciones. En el caso de la FAO y de la OMS, el número de mujeres ha aumentado a todos los niveles, desde P-1 a D-1 ^{7/}. En las Naciones Unidas hay tres mujeres que ocupan cargos de Subsecretario General, incluido el de Subsecretario General de los Servicios de Personal. La OIT es la única otra organización con una mujer a este nivel. Deberían hacerse nuevos esfuerzos para seleccionar mujeres para las categorías superiores del cuadro orgánico. No ha habido nunca una mujer a la cabeza de una organización del sistema de las Naciones Unidas.

16. El porcentaje de mujeres de la categoría del cuadro orgánico muestra, en general, una tendencia de aumento, pero no siempre con la misma rapidez que el aumento del número de funcionarios. Esto demuestra que debería hacerse un mayor esfuerzo para contratar mujeres y ascenderlas a categorías más elevadas.

17. Al considerar los progresos realizados en las Naciones Unidas, hay que reconocer que el 24,5% de todos los puestos del cuadro orgánico quedan excluidos de la distribución geográfica. De los puestos ocupados por mujeres en la OCMI, el 57,1% están excluidos de la distribución geográfica; el 41,5% de los puestos de la OACI, el 31% de los puestos de la OMPI y el 13% de los puestos de la FAO pertenecen a esta categoría.

18. La OMS es la organización con un porcentaje mayor (14,65%) de mujeres asignadas como expertos sobre el terreno. La UNESCO tiene el 7,4%; la OIT tiene un 6,4% de mujeres entre los expertos y un 20% entre los expertos asociados. Las Naciones Unidas tienen el 5,3% y la FAO el 4,6%. Esta es la categoría en que podrían hacerse más progresos.

19. En cuanto a las mujeres del cuadro orgánico por nacionalidades, en 1980 había representados 110 países, frente a 103 en 1978. Este es un aumento importante. Como puede verse en el anexo IV hay una clara tendencia a contratar más mujeres de los países en desarrollo; entre 1978 y 1980 se contrató un número importante. Por ejemplo, la representación de Egipto aumentó de 17 a 23, la de Filipinas de 23 a 30, la de Singapur de 2 a 9, la de Jamaica de 5 a 12. Algunos países desarrollados también han progresado, como la República Federal de Alemania que cuenta con 56 mujeres frente a 42 en 1978, Australia con 23 frente a 16, Austria con 38 frente a 27 y el Japón con 20 frente a 13. La contratación en 1981 parece haber mejorado en algunas regiones. Por ejemplo, el 26,2% de las mujeres procedían de Africa, el 28,3% de Asia y el Pacífico y el 30,8% del Oriente Medio. Los Estados Miembros deberían hacer todo lo posible por aumentar el número de candidatos del sexo femenino para la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores.

^{7/} En el ACNUR, el número de mujeres de la categoría P-5 se duplicó con creces entre 1980 y 1981.

IV. Medidas adoptadas sobre cuestiones concretas

A. Objetivos

20. En sus informes de 1977 y 1980, la CDI sugirió que, siempre que fuera posible, se establecieran objetivos en cuanto a la contratación de mujeres y en cuanto al porcentaje de mujeres en las organizaciones. El informe de 1977 sugería también que, con el fin de hacer más eficaces tales objetivos, éstos deberían expresarse no sólo como objetivos de la organización en su conjunto sino también en términos concretos para cada dependencia importante de la organización. Al examinar el informe de 1977, el CAC aceptó la idea de establecer objetivos siempre que éstos fueran razonables. La Asamblea General, en su resolución 33/143, pidió al Secretario General que aumentara el número de mujeres en los puestos de las Naciones Unidas sujetos a distribución geográfica al 25% del total en un plazo de cinco años, objetivo que casi se ha alcanzado. Aparte de las Naciones Unidas, sólo la UNESCO, la CMS y la OIT han establecido objetivos concretos. La UNESCO ha fijado un objetivo del 27% para 1982 (a fines de 1981 el porcentaje en la UNESCO era del 22,4%) y la OMS un objetivo del 20% para 1982 (a fines de 1981 el porcentaje en la OMS era del 18,8%). En 1981 el Director General de la OIT aprobó el objetivo del 25% como proporción deseable de mujeres de la categoría del cuadro orgánico que debía alcanzarse para 1985. Este es un objetivo loable que supondrá un gran esfuerzo para la OIT, habida cuenta de su actual porcentaje de mujeres en la categoría del cuadro orgánico.

21. El Inspector sigue creyendo que la fijación de objetivos constituye un incentivo, para que las oficinas de personal y la organización en su conjunto contraten más mujeres en la categoría del cuadro orgánico. Por otra parte, algunas organizaciones han adoptado medidas concretas para alcanzar esos objetivos. Por ejemplo, en las Naciones Unidas, el Subsecretario General, Oficina de Servicio de Personal, aconsejó a los jefes de departamento en marzo de 1980 que dos de cada cinco nombramientos deberían ser de mujeres, prestando especial atención a los niveles superiores. Esta orientación se reafirmó en febrero de 1981. El Director General de la OMS cursó nuevas instrucciones a todos los directores de programa para que prestasen especial atención a las candidaturas de mujeres para puestos vacantes. El Director de la OMS ha hecho todo lo posible para promover las candidaturas de mujeres. El Inspector reconoce que, en algunos casos, como el de las organizaciones técnicas más pequeñas y el de las grandes organizaciones que tienen importantes componentes técnicos, tales como la FAO y la OMS, la contratación tiende a reflejar en cierta medida la proporción de mujeres en los puestos profesionales de los servicios correspondientes de los Estados miembros. Se está registrando un aumento en todo el mundo en el número de mujeres en estas categorías técnicas. Algunas organizaciones, como la OMS, tal vez registre un porcentaje de mujeres en sus categorías técnicas superior al que existe realmente en muchos países.

B. Igualdad de oportunidades para el ascenso y las perspectivas de carrera

22. En la resolución 35/210 se pedía que se tomaran las medidas necesarias para aplicar plenamente las disposiciones de la parte III de la resolución 33/143 de la Asamblea General. Algunas de estas medidas guardan relación con los cuadros 1, 2 y 3.

Cuadro 1

Participación de las mujeres en Órganos asesores administrativos en materia de personal

| Organización | Organos | Porcentaje de mujeres | | Observaciones |
|--------------|---|--------------------------------------|---|---|
| | | 1979 | 1981 | |
| NU | <ul style="list-style-type: none"> - Junta de Nombramientos y Ascensos) - Comité de Nombramientos y Ascensos) - Grupo de Nombramientos y Ascensos - Comité de Apelación y Estudio sobre Clasificación de Puestos - Comité Consultivo Mixto - Grupo de Discriminación - Junta Mixta de Apelación - Comité Mixto de Disciplina | 24 - 27 60 20 31 | 31* 33 35 33 33 43 36 29 | Las mujeres representan más del 25% de los miembros de cada uno de los órganos considerados individualmente y el 33,5% del número total de miembros (58 de 173) |
| FAO | <ul style="list-style-type: none"> - Comité y Subcomité Encargados de las Plantillas - Comité de Selección del Personal del Cuadro Orgánico - Comité de Selección del Personal "SG" - Grupos de Selección de Personal Local - Comité de Apelaciones - Comité de Pensiones - Comité Asesor sobre Capacitación Externa | 0 12 52 0 25 11 0 | 10 12 62 2 25 22 0 | |
| OIEA | <ul style="list-style-type: none"> - 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 33 40 8 | | La nota SEC/NOT/782 proporciona las listas de los miembros de los diversos comités sobre cuestiones de administración y bienestar del personal |
| OACI | <ul style="list-style-type: none"> - 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 1 0 | Una mujer viene desempeñando el cargo de Secretaria del Comité de Pensiones del Personal desde 1974 |
| OIT | <ul style="list-style-type: none"> - Subcomité de Igualdad de Oportunidades - Comité Administrativo - Comité de Gestión del Personal - Junta de Informes - Comité de Apelación sobre Clasificación de Puestos "SG" - Comité de Apelación sobre Clasificación de Puestos "P" - Comité Mixto de Capacitación del Personal | 13 5 0 33 14 43 | 50 14 3 0 50 16 16 | Cuatro miembros, un G y un P de cada sexo. Junta de Selección establecida en 1981 para cubrir todas las vacantes. Cinco mujeres entre los suplentes, de un total de 16 |
| OCMI | <ul style="list-style-type: none"> - Comité Consultivo Mixto - Junta de Nombramientos y Ascensos - Junta Mixta de Apelación - Comité Permanente sobre Clasificación de Puestos | 10 8 11 - | 40 13 22 33 | Los tres primeros órganos no fueron creados hasta 1977 y sólo ha habido un cambio en su composición. El último órgano no se creó hasta 1980 |
| UIT | <ul style="list-style-type: none"> - Comité Consultivo Mixto - Junta de Nombramientos y Ascensos - Junta de Apelaciones - Junta de Estudio sobre Clasificación de Puestos | 14 0 0 0 | 0 50 33 0 | Para los puestos G.1 a P.1 únicamente |
| UNESCO | <ul style="list-style-type: none"> - 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* | 8 24 56 20 73 50 0 | | Se presta especial atención a la participación de la mujer en los comités asesores del personal que se están renovando actualmente (enero de 1982) * Miembros elegidos por el personal |
| UPU | <ul style="list-style-type: none"> - Comité de Nombramientos y Ascensos - Comité de Gestión del Fondo de Asistencia | 14 20 | 14 20 | |
| OMS | <ul style="list-style-type: none"> - Comités Especiales de Selección - Junta de Investigación y Apelación - Comité Permanente de Reclasificación de Puestos - Comité de Pensiones del Personal - Junta de Trabajo Mixto Especial sobre el Empleo de las Mujeres | 38 17 42 8 75 | 39 22 50 10 77 | El porcentaje total de participación de las mujeres en estos órganos era del 37% en 1981 |
| OMPI | <ul style="list-style-type: none"> - Nombramientos y ascensos - para el personal "SG" - para el personal "P" - para ambas categorías de personal - Comité de Clasificación de Puestos - Comité de Pensiones del Personal - Comité Consultivo Mixto - Comité de la Cafetería | 51 3 42 20 0 0 40 | 59 53 59 0 0 20 40 | El porcentaje total de participación de las mujeres en todos estos órganos era del 33% en 1981 frente al 22% en 1979 |
| OMM | | | | |

* Al 30 de junio de 1981.

Cuadro 2

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 | | | | No se ha facilitado información. |
| FAO | | | | No se ha facilitado información. |
| OIEA ■ Ningún cambio ■ | | 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 ■ Ningún cambio ■ | 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 | | Revisiones constantes | Revisión constante a cargo del Subcomité de Igualdad de Oportunidades establecido en 1981 y que informa anualmente sobre todos los aspectos de la situación de la mujer en la OIT, no sólo en el Cuadro Orgánico. |
| OCMI ■ Ningún cambio ■ | | X | - | El Estatuto y Reglamento de Personal y sus correspondientes enmiendas siguen el régimen común. Todos los miembros del personal pueden asistir a clases gratuitas en cuatro idiomas. |
| UIT ■ Ningún cambio ■ | | X | - | Reglamento del Personal conforme al régimen común. La formación profesional abierta a hombres y mujeres, en condiciones de igualdad. |
| UNESCO ■ Ningún cambio ■ | X | 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. Revisión periódica 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 ■ Ningún cambio ■ | | X | - | El Reglamento y Estatuto del Personal se ajustan a los de las Naciones Unidas. Los ascensos y perspectivas de carreras se basan en la igualdad de oportunidades. |
| OMS ■ Ningún cambio ■ | | 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 para eliminar todas las normas o prácticas discriminatorias. |
| OMPI | | | - | El Reglamento y Estatuto del Personal nunca han discriminado contra la mujer, por lo que nunca se ha hecho una revisión general. Sin embargo, de conformidad con las decisiones adoptadas en el sistema de las Naciones Unidas, se han modificado determinadas disposiciones para facilitar el empleo de la mujer. |
| OMM | | | | |

■ Ningún cambio respecto del cuadro de 1980 ■

Cuadro 3

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 | Desde el 1º de enero de 1980 no hay limitación para el nombramiento de un cónyuge, siempre que esté plenamente calificado, que no se le dé preferencia por razón de su parentesco y que en ningún caso se le asigne a un puesto supervisado o administrado por el otro cónyuge. | Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1º de enero de 1980: ampliación de 12 a 16 semanas de la licencia de maternidad, con un mínimo de tres semanas de licencia prenatal. ■ Ningún cambio ■ | En estudio. | En estudio. Se ha preparado un plan global para su aplicación en toda la Secretaría a fin de someterlo al Comité de Coordinación de Gestión del Personal. |
| 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. ■ Ningún cambio ■ | Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1º de enero de 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. |
| OIEA | 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 Naciones Unidas en Viena. ■ Ningún cambio ■ | Dieciséis 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 contratan cónyuges de funcionarios, a menos que no haya ningún otro candidato adecuado. En caso de matrimonio entre dos funcionarios 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 del CCCA. | No existe. | Hasta ahora no se han adoptado medidas concretas para implantarlo en régimen permanente. |
| OIT | Un matrimonio en que ambos cónyuges pertenecían al cuadro orgánico fue trasladado recientemente de la sede a una oficina local. ■ Ningún cambio ■ | Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1º de enero de 1980. ■ Ningún cambio ■ | En vigor desde octubre de 1974. ■ Ningún cambio ■ | Introducido en 1975. Se han discutido otras posibilidades de trabajo en jornada parcial, por ejemplo no sólo al 50% sino quizás al 75 o al 80%. De momento, esta posibilidad parece difícil de aplicar. |
| OCMI | Se sigue la misma norma que en las NU: aplicación flexible ocasional del empleo de cónyuges, pero únicamente en interés de la Organización. ■ Ningún cambio ■ | Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1º de enero de 1981. | No existe. ■ Ningún cambio ■ | No existen disposiciones formales, pero puede ser tenido en cuenta en casos individuales. ■ Ningún cambio ■ |
| UIT | Se mantiene sin variación desde 1972 la norma sobre relaciones familiares. A menos que no haya 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 la misma familia. ■ Ningún cambio ■ | Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1º de enero de 1980. | En vigor desde 1973. | Implantada en agosto de 1975. |
| UNESCO | El Reglamento del Personal excluye la posibilidad de emplear a ambos cónyuges, salvo en el caso de que dos funcionarios en servicio se casen y no pueda encontrarse a otra persona igualmente apta. Se han hecho algunas excepciones recientemente, especialmente sobre el terreno. Se está considerando la posibilidad de cambiar el Reglamento en favor de las mujeres casadas con funcionarios en servicio. | Aplicación de la decisión del CCCA a partir del 1º de enero de 1980. Se concede licencia de adopción a las madres adoptivas (4 semanas) con carácter experimental en espera de la decisión del CCCA. | No se ha facilitado información. | Empleo a jornada parcial implantado en 1972, inicialmente con carácter experimental y actualmente de manera corriente, en particular en puestos "SG". |

Cuadro 3 (continuación)

| Organización | Asignación de ambos cónyuges a un mismo lugar de destino | Licencia de maternidad | Horario de trabajo flexible | Empleo a jornada parcial |
|--------------------------|--|---|--|---|
| UPU ■ Ningún cambio ■ | Se aplican las mismas normas que en las NU. | Aplicación de la decisión del CCA a partir del 1º de enero de 1980. | No existe. | No existe. |
| OMS ■ Ningún cambio ■ | 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 dos funcionarios que estén en activo, nada se opone a que ambos sean asignados a un mismo lugar de destino dentro de lo posible. | El derecho a la licencia de maternidad no depende ya de un período mínimo de servicio (disposición 760.1). Una nueva disposición (1083) limita las posibilidades de aviso previo de rescisión del nombramiento de las funcionarias que se encuentren disfrutando de licencia de maternidad. | Aplicado en la Sede, en la Oficina Regional para las Américas y en la Oficina Regional para Europa. ■ Ningún cambio ■ | En 1980 se recibieron y aprobaron solicitudes para cambiar los contratos de jornada completa a contratos de jornada parcial en el caso de 56 mujeres con contratos de duración determinada, número que aumentó a 60 en 1981. Asimismo en 1980 había 63 funcionarios con contratos de corta duración en régimen de jornada parcial y 61 en 1981. |
| OMPI | No se contrata a cónyuges de los funcionarios, salvo que no se disponga de otro candidato igualmente calificado. | Licencia de maternidad de 16 semanas; licencia prenatal de seis semanas* con una licencia obligatoria de seis semanas antes del internamiento**. | En vigor desde febrero de 1979 juntamente con el sistema de horario de trabajo flexible. | En vigor desde noviembre de 1976. |
| OMM | | | | |

* En vigor desde el 1º de enero de 1981.

** En vigor desde el 1º de enero de 1980.

■ Ningún cambio respecto del cuadro de 1980 ■

Cuadro 4
Prácticas de contratación

| Organización | ¿Consideración especial para las mujeres? | Resultados obtenidos en los últimos dos años | Descripción de los procedimientos/observaciones |
|---------------|---|---|---|
| NU | Sí | El porcentaje de funcionarias en puestos sujetos a distribución geográfica aumentó del 15,2% el 30 de junio de 1971 al 17,8% el 30 de junio de 1978, es decir un aumento de 2,6 puntos porcentuales en un período de siete años. Como resultado de las medidas tomadas a raíz de la resolución 33/143, esta proporción aumentó aún más a 21,6% el 30 de junio de 1981, es decir, un aumento de 3,8 puntos porcentuales en un período de menos de tres años. | - |
| FAO | Sí | En 1979, 20 mujeres (13%) fueron seleccionadas tanto dentro como fuera de la Organización para vacantes en la Sede y en las oficinas regionales; en 1980 esa cifra aumentó a 36 (25%) de las vacantes disponibles. En 1981 fueron seleccionadas para cubrir las vacantes 27 mujeres (24%). | El Departamento de Pesquerías ha seguido como norma la inclusión de funcionarias calificadas en todas las listas de solicitudes para puestos en la Sede; ha procurado especialmente incluir en su Lista posibles candidatas. En general, el número de candidatas para puestos vacantes es muy pequeño. |
| 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". |
| Ningún cambio | | | |
| OACI | Sí | En 1980 y 1981, de un total de 109 nombramientos en la categoría "P" y categorías superiores, 14 correspondieron a mujeres. | - |
| OIT | Sí, y en particular necesidad de contratar mujeres de países insuficientemente representados. | Entre el 1º de julio de 1979 y el 30 de junio de 1981, 24 de las 68 contrataciones fueron de mujeres (23,3%). | En 1981, el Director General aprobó el objetivo del 25% como proporción deseable de funcionarios en el cuadro orgánico (objetivo para 1985). La proporción en enero de 1981 era del 15,4%. |
| OCMI | No | Solamente hubo un anuncio de vacante en 1980-1981 y el puesto fue asignado a una mujer. | Los avisos de vacantes se distribuyen a los Estados miembros y a las Naciones Unidas y otras organizaciones de las Naciones Unidas. |
| 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. |
| Ningún cambio | | | |
| 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. |
| Ningún cambio | | | |
| 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. |
| Ningún cambio | | | |
| OMS | Sí | A pesar de haber disminuido el total del personal, la proporción de mujeres viene aumentando constantemente. | El objetivo del 20% se ha aplazado hasta fines de 1982. |
| Ningún cambio | | Ningún cambio | |
| OMPI | Sí | Durante los años 1980 y 1981, el 20% de las personas contratadas en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores fueron mujeres. | En igualdad de condiciones, se presta especial consideración a las mujeres que poseen los conocimientos técnicos necesarios. En los anuncios de vacantes se indica claramente que no se hace discriminación por motivo del sexo, y los comités de nombramientos respetan este principio. |
| OMM | | | |

■ Ningún cambio respecto del cuadro de 1980 ■

23. El cuadro 1, relativo a la participación de las mujeres en órganos asesores y administrativos en materia de personal, muestra que se han registrado relativamente pocos cambios, con excepción de importantes aumentos en las Naciones Unidas. En las Naciones Unidas las mujeres constituyen más del 25% de los miembros de cada órgano, alcanzando en uno de ellos el 43%. En la OMS también se ha registrado un aumento, siendo el porcentaje global de mujeres que participan en estos órganos del 37%. En el caso de la UNESCO, se ha prestado especial atención a la participación de las mujeres en los comités asesores del personal. Las organizaciones deben seguir examinando el porcentaje de mujeres en estos órganos y hacer todo lo posible por aumentar el número de mujeres.

24. El cuadro 2 se refiere a la revisión de los textos referentes a la contratación y a los procedimientos de ascenso. A este respecto, prácticamente no ha habido cambios. La OIT realiza actualmente una revisión permanente a cargo del Subcomité de Igualdad de Oportunidades, establecido en 1981. Ese tipo de reunión sin duda presta especial atención a la situación de la mujer, y es una forma de advertir a la administración la acción necesaria.

25. El cuadro 3 se refiere a la situación actual de determinados reglamentos del personal en lo relativo a cuestiones tales como la asignación de ambos cónyuges a un mismo lugar de destino, la licencia de maternidad, el horario de trabajo flexible y el empleo a jornada parcial. La resolución 35/210 pedía específicamente que el Secretario General y los jefes ejecutivos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas enmendasen las disposiciones del Reglamento que impidan el empleo de cónyuges en la misma organización o en el mismo lugar de destino y que amplíen la práctica del empleo a jornada parcial y los horarios flexibles tan pronto como sea posible. En el caso de las Naciones Unidas, desde el 1º de enero de 1980 ya no hay limitaciones para el nombramiento de un cónyuge siempre, por supuesto, que el cónyuge esté plenamente calificado para el trabajo. La UIT, la UNESCO, la OMS, la OMPI y otras organizaciones ofrecen el empleo a jornada parcial, práctica que existe desde hace algún tiempo en la ONUDI y en el ACNUR. Esta cuestión es actualmente objeto de estudio con miras a su aplicación general en toda la Secretaría de las Naciones Unidas. En el caso de la UNESCO, el reglamento excluye la posibilidad de emplear a los cónyuges, salvo en el caso de funcionarios que contraen matrimonio mientras ambos están en servicio, o en que no puede encontrarse a ninguna otra persona calificada. Sin embargo, se está estudiando la posibilidad de liberalizar esta norma. La asignación de ambos cónyuges en el mismo lugar de destino es una de las cuestiones en que se han tomado una serie de medidas, no todas ellas compatibles con la resolución 35/210. En el caso de la licencia de maternidad, se aplica generalmente la decisión del CCCA. El horario flexible se aplica de diversas maneras, al igual que la práctica del empleo a jornada parcial.

26. El cuadro 4 se refiere a las prácticas de contratación y en particular a los resultados conseguidos en los últimos dos años. En las Naciones Unidas, es evidente que se está prestando especial consideración a la mujer, y el porcentaje de mujeres en la plantilla ha registrado un aumento importante. Durante el año 1980-1981, de 294 nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica, 71, es decir el 24,4% correspondieron a mujeres, frente a 21,6% en el año 1979-1980. La FAO también ha hecho un esfuerzo para aumentar la contratación de mujeres. Por ejemplo, en 1980, el 25% de las vacantes fueron provistas con mujeres. En la OIT, en 1979-1981 24 de 103 contrataciones correspondieron a mujeres.

27. En cuanto a las perspectivas de carrera, debe advertirse que prácticamente no se han registrado cambios. Esto parece indicar que hay que hacer nuevos esfuerzos para introducir mejoras en los procedimientos de capacitación y las perspectivas de carreras aplicables a todo el personal y en particular que ofrezcan a la mujer una oportunidad de ulterior avance. La FICSA señaló que los programas para promover las perspectivas de carreras eran insuficientes en la mayoría de las organizaciones del sistema y constituían un problema de grandes proporciones a largo plazo. La DCI presentará un informe separado sobre los conceptos de carrera y las perspectivas de carrera este mismo año.

C. Medidas contra la discriminación y el hostigamiento

28. Las medidas contra la discriminación y el hostigamiento se indican en el cuadro 5. El Secretario General publicó en 1977 un Boletín 8/ sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría. Manifestó que su política era de que los funcionarios y las funcionarias tuviesen igualdad de oportunidades e igualdad de trato, y que el sexo no debería ser ningún obstáculo en ninguna decisión relativa al empleo o a las oportunidades de carrera. Asimismo señaló una serie de medidas administrativas que podrían tomarse. Una de estas incluía la creación de un grupo encargado de estudiar las denuncias de trato discriminatorio en la Secretaría de las Naciones Unidas 9/. En 1979 se publicaron directrices para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Secretaría 10/. Estas directrices incluían una declaración en el sentido de que era inaceptable el hostigamiento sexual de uno u otro sexo. Las directrices son también muy claras en cuanto al empleo de un lenguaje no discriminatorio. En 1981 la OIT publicó una circular sobre la igualdad de oportunidades y trato entre funcionarios y funcionarias. Asimismo estableció un Subcomité del Comité Administrativo sobre esta cuestión. La OMS publicó una circular en 1981 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Sede (véase anexo V). En la UNESCO se ha designado un mediador que informaría directamente al Director General en caso de discriminación u hostigamiento sexual. Las organizaciones que no han publicado circulares o directrices sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres deberían considerar la posibilidad de hacerlo siguiendo el ejemplo de las Naciones Unidas, la OMS o la OIT.

D. Medidas para acelerar la aplicación de las directrices de política

29. En la resolución 35/310 se pedía al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que examinasen nuevas medidas para promover "la aplicación de las directrices de políticas relativas a la contratación, el ascenso y la asignación de mujeres en las secretarías, incluida la posibilidad de designar un funcionario de categoría superior para la coordinación de tales funciones". Las Naciones Unidas no han designado todavía un funcionario de categoría superior para coordinar estas funciones pero se ha señalado a la atención de los jefes de departamento y oficinas la necesidad de aumentar el número de mujeres y de ofrecerles igualdad de oportunidades en las asignaciones. Los órganos de nombramiento y ascenso han recibido instrucciones de prestar especial atención a la mujer.

8/ ST/SGB/154, 8 de marzo de 1977.

9/ ST/AI/246, 28 de julio de 1977.

10/ ST/IC/79/17, 8 de marzo de 1979.

Cuadro 5
Medidas especiales previstas en la resolución 35/210

| Organización | Medidas contra la discriminación y el hostigamiento | Medidas para acelerar la aplicación de las directrices de política, incluida la designación de un coordinador | Otras medidas para eliminar prejuicios y demás factores contra la mujer |
|--------------|---|--|---|
| NU | Política de igualdad entre hombres y mujeres en la Secretaría (ST/SGB/154, 8 de marzo de 1977). Directrices para promover la igualdad de trato (ST/IC/79/17, 8 de marzo de 1979). Grupo encargado de investigar las denuncias de trato discriminatorias (ST/AI/246 - 1977). | Se señala a la atención de los jefes de departamentos y oficinas la necesidad de aumentar el número de mujeres y ofrecer una igualdad de oportunidades en las asignaciones. Puestos reservados para mujeres. Los órganos de nombramiento y promoción tienen instrucciones de prestar especial atención a las mujeres. | - |
| FAO | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. |
| OIEA | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. |
| OACI | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. |
| OIT | Circular Nº 6 - Personal - 201 (23 de febrero de 1981) sobre "Igualdad de oportunidades y de trato entre funcionarios y funcionarias"; establecimiento de un Subcomité de Igualdad de Oportunidades del Comité Administrativo. | Circular Nº 6 - Personal - 212 (20 de julio de 1981); nombramiento de una funcionaria como Directora General Adjunta y Asesora Especial del Director General, responsable de la eliminación de la discriminación y del establecimiento de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, en particular con respecto a los trabajadores migrantes y las trabajadoras. | No se ha facilitado información. |
| OCMI | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. |
| UIT | No se tiene conocimiento de casos de discriminación contra la mujer por razón de su sexo, ni de casos de hostigamiento sexual. | No es realista esperar que se adopten en un futuro próximo medidas concretas para acelerar la aplicación de las directrices de política relativas al nombramiento, ascenso y asignación de mujeres en la secretaría u otras medidas para eliminar los prejuicios contra la mujer. | Véase lo dicho anteriormente. |
| UNESCO | Nombramiento de un mediador que informaría directamente al Director General sobre cualquier caso de discriminación u hostigamiento sexual que ocurriese. | Diversas medidas para solicitar la colaboración de los Estados miembros (circulares, visitas, ruego de esfuerzos especiales en el caso de ciertas vacantes, etc.). Anuncios en la prensa, avisos de vacantes enviados a diversos órganos, utilización de los recursos de la Lista. No se prevé la designación de un coordinador. | No se ha facilitado información. |
| UPU | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. | No se ha facilitado información. |
| OMS | Circular Nº 81/64, de 8 de julio de 1981, sobre "Igualdad de trato entre mujeres y hombres en la sede". | Nuevas instrucciones a todos los administradores de programa para que presten especial atención a las solicitudes de candidatas a puestos vacantes. Estudio de las condiciones de empleo que puedan disuadir las solicitudes de candidatas. Designación de un funcionario superior para que actúe de coordinador en las cuestiones relacionadas con la mujer. | Para promover las solicitudes de candidatas, los avisos vacantes indican: "Esta vacante está abierta a los candidatos de ambos sexos. Las solicitudes de candidatas son bienvenidas". En los anuncios publicados en la prensa se insiste en este punto. |
| OMPI | Implícitas necesariamente en todos los procesos administrativos. Entre las funciones del especialista en bienestar social figuran los servicios de asesoramiento y de consulta en caso necesario. | Las medidas óptimas para eliminar los prejuicios consisten en la contratación de personal, especialmente con responsabilidades de supervisión, exentos de prejuicios, y de talla internacional. | |
| OMM | | | |

30. Las Naciones Unidas tienen actualmente una mujer en el cargo de Subsecretario General de Servicios de Personal. La OIT ha designado a una funcionaria como Directora General Adjunta y Asesora Especial del Director General, responsable de todo el programa de la Oficina con objeto, entre otras cosas, de eliminar la discriminación y establecer la igualdad de oportunidades en el empleo para la mujer en todo el mundo. La OMS ha designado un funcionario de categoría superior para que actúe de coordinador en las cuestiones relativas a la mujer. Las Naciones Unidas tienen un Comité Permanente sobre el Estatuto de la Mujer desde 1975. En la ONUDI, se estableció en 1981 un Comité Permanente sobre la Mujer, a fin de formular propuestas concretas para la contratación y promoción de la mujer. El informe de la DCI 77/7 recomendaba que cada organización designase a una persona o a un grupo responsable de los intereses y preocupaciones de la mujer en dicha organización. Dicha persona sería el punto focal para examinar y tomar iniciativas respecto de las políticas relativas a la contratación, promoción, perspectivas de carrera, capacitación, lucha contra la discriminación, etc. En la recomendación se indicaba claramente que no era necesario que se tratase de una tarea a tiempo completo, y que era preferible que la persona en cuestión informase al jefe ejecutivo. Como puede verse en el cuadro 5, se han tomado algunas medidas en este sentido, aunque no se ha hecho todo lo que era de desear. El Inspector insta a las organizaciones a que examinen de nuevo la posibilidad de designar a una persona o grupo como se recomendaba en el informe JIU/77/7 y en la resolución 35/210.

E. Otras medidas adoptadas

31. Todos los Estados Miembros deben seguir traduciendo en medidas positivas su responsabilidad de aumentar el número de mujeres en la categoría del cuadro orgánico. En la OMS, en respuesta a la solicitud de la Asamblea Mundial de la Salud de que se prestase asistencia a los esfuerzos del Director General para aumentar el número de mujeres, ha sido desalentadora. La UNESCO ha señalado que el número de candidatas presentadas por los Estados miembros sigue siendo muy inferior al número de candidatos, "en particular en el caso de países no representados o insuficientemente representados" 11/. La ONUDI ha señalado que es sumamente insatisfactoria la situación respecto a la presentación de candidatas adecuadas por los Estados miembros, aunque hay algunos signos de mejoría. Las candidaturas recibidas de mujeres proceden principalmente de países desarrollados o en desarrollo que están excesivamente representados. Los Estados miembros deberían tomar las medidas posibles para promover el nombramiento de más candidatas.

32. Las oficinas de personal, a veces con la asistencia de los servicios técnicos, tienen la responsabilidad de buscar y designar mujeres capacitadas para puestos del cuadro orgánico. Deben hacer todo lo posible para asegurarse de que se tienen debidamente en cuenta las candidaturas femeninas.

33. En el informe JIU/REP/77 se recomendaba también que se estableciesen en la Sede de las Naciones Unidas servicios de guardería. Por segunda vez, la Asamblea General, en su trigésimo sexto período de sesiones, rechazó una propuesta hecha por el Secretario General con este fin (resolución 36/235 - XVI - de 18 de diciembre de 1981). Suscribió las recomendaciones de la CCAAP en el sentido de que "deberían explorarse otras alternativas para atender las necesidades más apremiantes de los padres que trabajan" (A/36/7/Add.19). El Secretario General, en su alocución al personal de la Sede en enero de 1982, lamentó la

11/ UNESCO 113 EX/28, 3 de septiembre de 1981.

decisión de la Asamblea General y dijo que estaban explorando otras posibilidades de establecer un centro. El Inspector cree que una guardería, u otro arreglo análogo, facilitaría la contratación y retención de mujeres. En consecuencia, es de esperar que puedan tomarse en el futuro disposiciones adecuadas, como las esbozadas por la CCAAP. En todo caso, los padres deberían pagar una proporción razonable del costo, según su sueldo. Otras organizaciones que no disponen de guarderías y que han reconocido su necesidad, deberían explorar la posibilidad de crear estos servicios o de aplicar algunas de las soluciones alternativas sugeridas por la CCAAP.

V. Recomendaciones

34. Las recomendaciones hechas en el informe 80/4 de la DCI siguen siendo válidas y las organizaciones deberían seguir examinándolas y determinar la forma de proceder a su aplicación más completa. En el presente informe no se repetirán todas estas recomendaciones, aunque volverá a insistirse en algunas de ellas:

a) Los jefes ejecutivos y los órganos legislativos deberían seguir de cerca el problema de la representación de las mujeres en la categoría del cuadro orgánico del personal de las organizaciones, en particular a los niveles más elevados. Los jefes ejecutivos deberían demostrar de manera efectiva e inequívoca su interés en esta cuestión, haciéndolo ver también al personal de las organizaciones. Deberían revisar ocasionalmente las medidas ya adoptadas así como las nuevas medidas que pudieran tomarse para lograr un equilibrio justo entre hombres y mujeres en las secretarías.

b) Las organizaciones deberían insistir ante los Estados miembros para que asuman su parte de responsabilidad con miras al logro del objetivo de una representación más equitativa de las mujeres en el personal del cuadro orgánico de las organizaciones mediante el nombramiento de más candidatas. Las oficinas de personal de las diversas organizaciones deberían cooperar más estrechamente con los representantes de los gobiernos, poniéndose en contacto con organizaciones locales que tengan información sobre mujeres profesionales calificadas.

c) Las organizaciones deberían examinar una vez más los objetivos que han establecido y fijar objetivos nuevos y más ambiciosos para aumentar la proporción de mujeres en la categoría del cuadro orgánico. Las organizaciones que todavía no hayan establecido objetivos deberían considerar de nuevo la posibilidad de hacerlo, si ello resulta posible habida cuenta de su tamaño y de sus necesidades técnicas.

d) Las organizaciones deberían revisar los procedimientos y prácticas de ascenso así como las posibilidades de capacitación ofrecidas a las mujeres del cuadro orgánico, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades para la mujer en el ascenso a niveles más altos en la categoría del cuadro orgánico.

e) Las oficinas de personal deberían hacer un esfuerzo decisivo para designar al menos una mujer capacitada en cada una de las listas de nombres presentadas para puestos del cuadro orgánico. Cuando la oficina de personal recomiende una mujer y ésta sea rechazada por el jefe del departamento, debería acompañarse una exposición detallada de los motivos por los que ha sido rechazada, para que la oficina de personal los revise y determine si las razones son fundadas.

f) El CAC debería seguir vigilando regularmente la situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores y preparar informes periódicos, que deberían incluir medidas de corrección concretas habida cuenta de los resultados y con miras a la ulterior aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe JIU/REP/80/4.

35. El Inspector recomienda se apliquen lo antes posible todas las disposiciones de la parte V de la resolución 35/210.

Anexo I

PARTE V DE LA RESOLUCION 35/210 DE LA ASAMBLEA GENERAL

Tomando nota de la resolución 24 aprobada por la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas,

Expresando su profunda preocupación por la falta de progresos en cuanto a aumentar la proporción de la mujer en la Secretaría,

1. Pide al Secretario General que continúe tomando las medidas necesarias para aplicar plenamente las disposiciones de la sección III de la resolución 33/143 de la Asamblea General;

2. Exhorta a los Estados Miembros a que prosigan sus esfuerzos por ayudar a las Naciones Unidas y a los organismos especializados a aumentar la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores mediante, entre otras cosas, la presentación de un número mayor de candidatas;

3. Exhorta al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para que pongan fin a todas las formas de discriminación basada en el sexo en la contratación, las condiciones de empleo, la asignación de personal, la capacitación y los ascensos;

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

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

b) Enmienden las disposiciones del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas que impidan el empleo de cónyuges en la misma organización o en el mismo lugar de destino y amplíen la práctica del empleo a jornada parcial y los horarios flexibles tan pronto como sea posible;

c) Aseguren que las funcionarias que prestan servicios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no se vean sometidas a asedio de índole sexual en el empleo o en relación con éste;

d) Aseguren además que las mujeres que prestan servicios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no sean objeto de discriminación por razón de su sexo;

e) Intensifiquen los esfuerzos por eliminar los prejuicios y otros factores que se oponen al reconocimiento de la capacidad de la mujer y al mejoramiento de su situación dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;

5. Pide al Secretario General y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que examinen nuevas medidas

que promuevan la aplicación de las directrices de políticas relativas a la contratación, el ascenso y la asignación de mujeres en las secretarías, incluida la posibilidad de designar un funcionario de categoría superior para la coordinación de tales funciones;

6. Pide a la Dependencia Común de Inspección que continúe vigilando los acontecimientos y que informe a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones, a más tardar;

7. Pide al Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación, que informe a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones sobre los progresos que se logren en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en relación con la contratación, las condiciones de empleo, la promoción de las perspectivas de carrera y el ascenso de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores.

Anexo II

COMPOSICION DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO POR CATEGORIA Y POR GRUPOS DE HOMBRES Y MUJERES EN ONCE ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS (1980)

| Organización | 1980 | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------|-----|-----|------|-------|-----|-------|---------------------------------|-------|-------|--|--|-------|
| | P-1 | P-2 | P-3 | P-4 | P-5 | D-1 | D-2 | DGA/SSG y categorías superiores | Total | % | Porcentaje de variación respecto de 1979 | Porcentaje de variación respecto de 1976 | |
| NU | Total | 52 | 528 | 1 04 | 1 029 | 593 | 246 | 81 | 50 | 3 683 | 100,0 | -0,1 | +7,5 |
| | Hombres | 30 | 321 | 756 | 842 | 531 | 233 | 77 | 47 | 2 837 | 77,0 | -1,2 | +4,0 |
| | Mujeres | 22 | 207 | 348 | 187 | 62 | 13 | 4 | 3 | 846 | 23,0 | +4,1 | +21,2 |
| FAO | Total | 52 | 177 | 251 | 483 | 366 | 159 | 36 | 17 | 1 541 | 100,0 | 0 | +13,1 |
| | Hombres | 30 | 105 | 191 | 435 | 354 | 154 | 36 | 17 | 1 322 | 85,8 | -0,4 | +11,1 |
| | Mujeres | 22 | 72 | 60 | 48 | 12 | 5 | - | - | 219 | 14,2 | +2,3 | +26,6 |
| OIEA | Total | 14 | 58 | 151 | 187 | 126 | 17 | 5 | 8 | 566 | 100,0 | +8,4 | +31,6 |
| | Hombres | 8 | 35 | 130 | 176 | 125 | 17 | 5 | 8 | 504 | 89,0 | +8,4 | +33,0 |
| | Mujeres | 6 | 23 | 21 | 11 | 1 | 0 | 0 | 0 | 62 | 11,0 | +8,8 | +21,6 |
| OACI | Total | - | 28 | 83 | 123 | 47 | 16 | 3 | 1 | 301 | 100,0 | +4,5 | +11,9 |
| | Hombres | - | 16 | 61 | 118 | 47 | 16 | 3 | 1 | 262 | 87,0 | +4,8 | +9,2 |
| | Mujeres | - | 12 | 22 | 5 | - | - | - | - | 39 | 13,0 | +2,6 | +34,5 |
| OIT | Total | 1 | 36 | 195 | 221 | 160 | 57 | 19 | 11 | 700 | 100,0 | +2,8 | -13,4 |
| | Hombres | 0 | 26 | 136 | 196 | 152 | 56 | 18 | 11 | 595 | 85,0 | +2,0 | -12,8 |
| | Mujeres | 1 | 10 | 59 | 25 | 8 | 1 | 1 | 0 | 105 | 15,0 | +7,1 | -16,7 |
| OCMI | Total | - | 8 | 18 | 17 | 25 | 4 | 6 | 1 | 79 | 100,0 | 0 | +11,3 |
| | Hombres | - | 5 | 8 | 16 | 25 | 4 | 6 | 1 | 65 | 82,3 | 0 | +22,6 |
| | Mujeres | - | 3 | 10 | 1 | - | - | - | - | 14 | 17,7 | 0 | -22,2 |
| UIT | Total | - | 20 | 46 | 90 | 37 | 14 | - | 9 | 216 | 100,0 | +4,3 | +9,1 |
| | Hombres | - | 14 | 34 | 84 | 36 | 14 | - | 9 | 191 | 88,4 | +4,4 | +9,1 |
| | Mujeres | - | 6 | 12 | 6 | 1 | - | - | - | 25 | 11,6 | +4,2 | +8,7 |
| UNESCO | Total | 24 | 134 | 213 | 326 | 299 | 63 | 20 | 12 | 1 092 | 100,0 | -2,9 | +2,6 |
| | Hombres | 14 | 61 | 135 | 271 | 274 | 59 | 20 | 12 | 847 | 77,6 | -4,4 | +2,8 |
| | Mujeres | 10 | 73 | 78 | 55 | 25 | 4 | 0 | 0 | 245 | 22,4 | +2,5 | +2,1 |
| UPU | Total | - | 8 | 21 | 19 | 5 | 6 | 3 | 2 | 64 | 100,0 | +3,2 | +3,2 |
| | Hombres | - | 5 | 16 | 17 | 5 | 6 | 3 | 2 | 54 | 84,4 | +1,9 | -1,8 |
| | Mujeres | - | 3 | 5 | 2 | - | - | - | - | 10 | 15,6 | +11,1 | +42,9 |
| OMS | Total | 9 | 71 | 153 | 163 | 280 | 86 1/ | 30 | 13 | 806 | 100,0 | +1,1 | -11,4 |
| | Hombres | 5 | 33 | 91 | 142 | 261 | 84 | 29 | 13 | 659 | 81,8 | +1,8 | -11,9 |
| | Mujeres | 4 | 38 | 62 | 21 | 19 | 2 | 1 | 0 | 147 | 18,2 | -2,0 | -9,3 |
| OMPI* | Total | - | 9 | 18 | 21 | 21 | 9 | 1 | 4 | 83 | 100,0 | +18,5 | |
| | Hombres | - | 6 | 14 | 17 | 20 | 9 | 1 | 3 | 70 | 84,3 | +12,9 | |
| | Mujeres | - | 3 | 4 | 4 | 1 | - | - | 1 | 13 | 15,7 | +62,5 | |
| OMM** | Total | 3 | 20 | 34 | 27 | 24 | 8 | - | 2 | 118 | 100,0 | | +4,4 |
| | Hombres | 2 | 14 | 29 | 25 | 24 | 8 | - | 2 | 104 | 88,1 | | +4,0 |
| | Mujeres | 1 | 6 | 5 | 2 | - | - | - | - | 14 | 11,9 | | +7,7 |

* Al 1º de diciembre de 1980.

** Cifras de 1979.

1/ P-6/D-1.

Anexo III

COMPOSICION DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO POR CATEGORIA Y POR GRUPOS DE HOMBRES Y MUJERES EN ONCE ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS (1981)

| Organización | 1981 | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------|-----|-----|-------|-------|-----|-------|---------------------------------|-------|-------|--|--|-------|
| | P-1 | P-2 | P-3 | P-4 | P-5 | D-1 | D-2 | DGA/SSG y categorías superiores | Total | % | Porcentaje de variación respecto de 1980 | Porcentaje de variación respecto de 1976 | |
| NU* | Total | 52 | 563 | 1 095 | 1 083 | 646 | 249 | 85 | 47 | 3 820 | 100,0 | +3,7 | +11,5 |
| | Hombres | 23 | 325 | 747 | 860 | 570 | 235 | 82 | 44 | 2 886 | 75,6 | +1,8 | +5,8 |
| | Mujeres | 29 | 238 | 348 | 223 | 76 | 14 | 3 | 3 | 934 | 24,4 | +10,3 | +33,7 |
| FAO* | Total | 40 | 177 | 253 | 482 | 364 | 160 | 33 | 15 | 1 524 | 100,0 | -1,1 | +11,8 |
| | Hombres | 20 | 105 | 187 | 435 | 351 | 155 | 33 | 15 | 1 301 | 85,4 | -1,6 | +9,3 |
| | Mujeres | 20 | 72 | 66 | 47 | 13 | 5 | - | - | 223 | 14,6 | +1,8 | +28,9 |
| OIEA | Total | 17 | 63 | 154 | 194 | 128 | 21 | 8 | 8 | 593 | 100,0 | +4,8 | +37,9 |
| | Hombres | 10 | 40 | 131 | 182 | 126 | 21 | 8 | 8 | 526 | 88,7 | +4,4 | +38,8 |
| | Mujeres | 7 | 23 | 23 | 12 | 2 | - | - | - | 67 | 11,3 | +8,1 | +31,4 |
| OACI | Total | - | 29 | 86 | 121 | 44 | 15 | 4 | 1 | 300 | 100,0 | -0,3 | +11,5 |
| | Hombres | - | 17 | 64 | 114 | 44 | 15 | 4 | 1 | 259 | 86,3 | -1,1 | +7,9 |
| | Mujeres | - | 12 | 22 | 7 | - | - | - | - | 41 | 13,7 | +5,1 | +41,3 |
| OIT | Total | 2 | 41 | 200 | 224 | 178 | 57 | 23 | 11 | 736 | 100,0 | +5,1 | -8,9 |
| | Hombres | 1 | 28 | 139 | 196 | 168 | 57 | 22 | 10 | 621 | 84,4 | +4,3 | -8,9 |
| | Mujeres | 1 | 13 | 61 | 28 | 10 | 0 | 1 | 1 | 115 | 15,6 | +9,5 | -8,7 |
| OCMI | Total | 1 | 6 | 17 | 16 | 28 | 4 | 6 | 1 | 79 | 100,0 | 0 | +11,3 |
| | Hombres | - | 4 | 8 | 14 | 28 | 4 | 6 | 1 | 65 | 82,3 | 0 | +22,6 |
| | Mujeres | 1 | 2 | 9 | 2 | - | - | - | - | 14 | 17,7 | 0 | -22,2 |
| UIT | Total | - | 20 | 43 | 101 | 36 | 18 | - | 9 | 227 | 100,0 | +5,0 | +14,6 |
| | Hombres | - | 15 | 31 | 95 | 35 | 18 | - | 9 | 203 | 89,4 | +6,3 | +16,0 |
| | Mujeres | - | 5 | 12 | 6 | 1 | - | - | - | 24 | 10,6 | -4,0 | +4,3 |
| UNESCO | Total | 25 | 120 | 219 | 315 | 315 | 59 | 14 | 13 | 1 080 | 100,0 | -1,1 | +1,5 |
| | Hombres | 16 | 61 | 130 | 262 | 289 | 54 | 3 | 13 | 838 | 77,6 | -1,1 | +1,7 |
| | Mujeres | 9 | 59 | 89 | 53 | 26 | 5 | 1 | - | 242 | 22,4 | -1,2 | +0,8 |
| UPU | Total | - | 7 | 25 | 16 | 6 | 5 | 3 | 2 | 64 | 100,0 | - | +3,2 |
| | Hombres | - | 4 | 21 | 14 | 6 | 5 | 3 | 2 | 55 | 85,9 | +1,8 | 0 |
| | Mujeres | - | 3 | 4 | 2 | - | - | - | - | 9 | 14,1 | -10,0 | +28,6 |
| OMS | Total | 7 | 69 | 152 | 160 | 308 | 91 1/ | 30 | 14 | 831 | 100,0 | +3,1 | -8,7 |
| | Hombres | 3 | 34 | 87 | 134 | 285 | 89 | 29 | 14 | 675 | 81,2 | +2,4 | -9,8 |
| | Mujeres | 4 | 35 | 65 | 26 | 23 | 2 | 1 | - | 156 | 18,8 | +6,1 | -3,7 |
| OMPI** | Total | - | 9 | 21 | 25 | 22 | 8 | 1 | 3 | 89 | 100,0 | +7,2 | |
| | Hombres | - | 6 | 16 | 21 | 21 | 8 | 1 | 3 | 76 | 85,4 | +8,6 | |
| | Mujeres | - | 3 | 5 | 4 | 1 | - | - | - | 13 | 14,6 | 0 | |
| OMM*** | Total | 3 | 20 | 34 | 27 | 24 | 8 | - | 2 | 118 | 100,0 | | +4,4 |
| | Hombres | 2 | 14 | 29 | 25 | 24 | 8 | - | 2 | 104 | 88,1 | | +4,0 |
| | Mujeres | 1 | 6 | 5 | 2 | - | - | - | - | 14 | 11,9 | | +7,7 |

* A fines de noviembre de 1981.

** Al 1º de diciembre de 1981.

*** Cifras de 1979.

1/ P-6/D-1.

Anexo IV (continuación)

| País | NU | FAO | OIEA | OACI | OIT | OCMI | UIT | UNESCO | UPU | OMS | OMPI | OMM* | Total | Comparación con 1978 |
|---|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|--------------|----------------------|
| Perú | 6 | - | - | - | 1 | - | - | 2 | - | - | - | - | 9 | - |
| Polonia | 4 | 1 | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | - | 7 | +4 |
| Portugal | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - |
| Reino Unido | 77 | 36 | 10 | 5 | 13 | 4 | 6 | 20 | 1 | 26 | 1 | 3 | 202 | -5 |
| República Árabe Siria | 1 | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | - | 3 | - |
| República Dominicana | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 2 | -1 |
| República Socialista Soviética de Ucrania | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | -1 |
| República Unida del Camerún | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | - | 2 | - |
| República Unida de Tanzania | 2 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | +1 |
| Senegal | 2 | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | - | 4 | - |
| Sierra Leona | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 2 | +1 |
| Singapur | 6 | - | - | - | - | - | - | 3 | - | - | - | - | 9 | +7 |
| Somalia | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 2 | +1 |
| Sri Lanka | 2 | - | - | - | 2 | - | - | 1 | - | - | 1 | - | 6 | +3 |
| Sudáfrica | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - |
| Suecia | 7 | 4 | 1 | - | - | - | - | 2 | - | 5 | - | - | 19 | -1 |
| Suiza | 15 | 2 | 4 | - | 13 | - | 7 | 6 | 2 | 8 | 2 | 3 | 62 | +6 |
| Swazilandia | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | +1 |
| Tailandia | 9 | 1 | - | - | - | - | - | 4 | 1 | 1 | - | - | 16 | +3 |
| Trinidad y Tabago | 3 | - | - | - | - | - | - | 2 | - | - | - | - | 5 | +1 |
| Túnez | 2 | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - | - | 4 | +1 |
| Turquía | 4 | 1 | - | - | 1 | - | - | 2 | - | - | - | - | 8 | -1 |
| Uganda | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - |
| URSS | 21 | - | 1 | - | 5 | - | - | 1 | - | - | 1 | 2 | 31 | -3 |
| Uruguay | 3 | - | - | - | 2 | - | - | 2 | 2 | - | - | - | 9 | +1 |
| Venezuela | 4 | - | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 6 | +1 |
| Viet Nam | 3 | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | 6 | +1 |
| Yemen Democrático | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | -1 |
| Yugoslavia | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 2 | - | 1 | 6 | +1 |
| Zaire | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 3 | - |
| Otros** | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - |
| Total | 846 | 219 | 62 | 39 | 105 | 14 | 25 | 245 | 10 | 147 | 13 | 15 | 1 740 | +162 -35 |

Nota: Los 112 países enumerados en esta lista son Estados miembros de una o más de las doce organizaciones de las Naciones Unidas.

* Cifras de 1978.

** Personas apátridas.

Anexo V

ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD

CIRCULAR DE INFORMACION Nº 64

Distribución C

IC/81/64

8 de julio de 1981

ESPAÑOL

Original: INGLÉS

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA SEDE

Esta circular complementa la circular IC/78/42, de 17 de mayo de 1978, titulada "Igualdad entre hombres y mujeres en las secretarías", que decía:

"En la secretaría no cabe la discriminación por motivos de sexo. La diferencia de trato basada en el sexo ha sido eliminada del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMS. Sin embargo, estos cambios en las disposiciones reglamentarias no bastan en sí mismos a promover una igualdad verdadera en la secretaría. Han de ir acompañados de un cambio de actitudes y percepciones por parte del personal, así como de cambios en las políticas y prácticas administrativas."

Los funcionarios reconocen la importancia de respetar los derechos y sentimientos de los miembros de otros grupos nacionales y étnicos. Asimismo, se dan cuenta de la necesidad de evitar alusiones a estereotipos raciales o religiosos o de actuar en una forma que imponga una discriminación implícita de carácter racial o religioso. Igualmente ofensivos para la dignidad humana son las formas de conducta o lenguaje basadas en estereotipos sexuales, es decir el sexismo ^{1/}. La necesidad de respetar los principios de cortesía mutua entre todos debería ser evidente.

Estas directrices tienen por objeto contribuir a unas relaciones de trabajo armoniosas y productivas.

1. Al considerar las candidaturas con miras a la contratación, destino o ascenso, los candidatos deberán ser evaluados habida cuenta de su competencia y nacionalidad, así como de una serie de características personales (firmeza de carácter, capacidad intelectual, habilidad para tomar decisiones, capacidad de dirección, sensatez y espíritu de justicia). Todas estas características son comunes a hombres y mujeres y no atributos personales típicos de uno u otro sexo.

2. En la OMS no existen destinos de los que puedan excluirse a los hombres o las mujeres simplemente por razones de su sexo. Más peligrosa aún que la exclusión explícita por motivos de sexo es, sin embargo, la exclusión generalmente implícita de algunos candidatos sobre la base de opiniones estereotipadas, consistentes en prejuicios en cuanto a las características de personalidad, vulnerabilidad a las presiones familiares (que pueden plantear dificultades en relación con las horas extraordinarias y los viajes oficiales), incapacidad de viajar a zonas peligrosas, etc.

^{1/} El sexismo implica la asignación arbitraria de funciones, con excepción de las funciones biosociales o fisiológicas, así como los prejuicios basados en supuestas características de comportamiento de cada uno de los sexos.

3. Los supervisores no podrán exigir a los funcionarios, sean hombres o mujeres, que realicen tareas o gestiones, para ellos o sus familias, que no guarden relación con las funciones oficiales, o que realicen trabajos personales. Cuando la descripción de un puesto parezca incluir esas tareas, deberá señalarse a la atención del Director, PGS o Jefe de Personal.

4. Los funcionarios deberían reconocer que el tiempo, la inteligencia y la iniciativa de sus colegas son dignos de consideración, y que también ellos pueden sentir la presión del trabajo. Por ejemplo, los empleados de secretaría y de oficinas pueden considerar que ciertos tipos de conducta revelan una falta de consideración, por ejemplo que se les haga permanecer de pie, que se les haga esperar durante largas conversaciones telefónicas, o que se les den a mecanografiar textos indescifrables. Si bien las secretarias tienen la responsabilidad primordial de contestar el teléfono, también deberían hacerlo otros funcionarios, especialmente fuera de las horas que constituyen el núcleo del horario de trabajo.

5. El hostigamiento sexual de uno u otro sexo es inaceptable. Las observaciones o insinuaciones sexistas son igualmente inaceptables.

6. El lenguaje objetivo es importante, ya que el lenguaje refleja las actitudes y hábitos sociales de la persona. Debe cuidarse el lenguaje al dirigirse a las personas. Por ejemplo:

a) No debe hacerse referencia al personal como si estuviese compuesto exclusivamente de hombres. No deben utilizarse los pronombres "él" y "le" para referirse a funcionarios de ambos sexos. Siempre que ello sea posible deberán utilizarse términos generales para dirigirse a personas de ambos sexos.

b) Puesto que en inglés se acepta oficialmente ahora la expresión "Ms", deben respetarse los deseos de las funcionarias que prefieran esta expresión.

c) Si bien en algunos países es corriente utilizar el nombre en vez del apellido y esto no implica falta de consideración o familiaridad excesiva, no ocurre lo mismo en todos los países. En el contexto multicultural de la OMS, los funcionarios no deben dirigirse a sus colegas, independientemente de su grado, por su nombre de pila, a menos que quieran que otros se dirijan a ellos en lamisma forma o a menos que los propios colegas expresen el deseo de que se les llame por el nombre de pila.

d) Aunque la palabra "girl" (chica) se utiliza a menudo para referirse a una mujer joven, sin ningún sentido peyorativo, resulta un término inadecuado y puede resultar ofensivo para referirse a las colegas, cualquiera que sea su grado.

Se ruega a todo el personal que coopere para asegurar la aplicación de estas directrices. En el caso de que haya algún problema sírvanse ponerse en contacto con el Director, PGS, o con la Srta. B. Harley, Personal.
