



D E R E C H O I N T E R N A C I O N A L

**La representación  
de las mujeres  
en el sistema  
de las Naciones Unidas:  
hacia la paridad de género**

**LOGROS Y RETOS  
PARA EL SIGLO XXI**

POR MARÍA NIEVES SALDAÑA.  
Profesora Contratada-Doctora.  
Responsable del Área de Derecho Constitucional.  
Facultad de Derecho. Universidad de Huelva.



## RESUMEN

Desde 1970, la Asamblea General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 8 de la Carta de San Francisco, ha instando a todas las entidades de la Organización a velar por que las oportunidades de empleo y ascenso de las mujeres sean iguales a las de los hombres, promovándose la igual representación de las mujeres en todos los puestos y categorías del sistema de las Naciones Unidas. Los primeros objetivos para alcanzar el equilibrio de género fueron establecidos por la Asamblea General en 1986, evolucionando hasta la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, que establece el objetivo de alcanzar la meta del 50% de mujeres en el personal, especialmente en el cuadro orgánico y categorías superiores, reafirmando el objetivo de la paridad de género sucesivamente hasta el pasado año de 2011. Sin embargo, a principios de la segunda década del siglo XXI se mantiene la infrarrepresentación de las mujeres en la mayoría de las categorías profesionales, especialmente en los niveles superiores y de dirección. Con todo, alcanzar el objetivo de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas es fundamental, porque aumentará su papel de liderazgo en la promoción de la igual representación y participación de las mujeres en todos los ámbitos y en la consecución de la igualdad efectiva de las mujeres en todo el mundo.

**Palabras clave:** Sistema de las Naciones Unidas. Representación de las Mujeres. Paridad de Género.

## ABSTRACT

### Representation of women in the United Nations system: Towards gender parity. Achievements and challenges for the twenty-first century

Since 1970, the General Assembly of the United Nations, in accordance with article 8 of the Charter of San Francisco, has been urging all entities of the Organization to ensure that opportunities for employment and advancement of women are equal to men, promoting the equal representation of women in all posts and categories of the United Nations system. The first targets to achieve gender balance were established by the General Assembly in 1986, evolved up to the Beijing Platform for Action of 1995, which established the target to reach a goal of 50% of women staff, particularly at the professional and higher categories, reaffirming the goal of gender parity successively until the last year of 2011. However, at the beginning of the second decade of the Twenty-first Century remains the underrepresentation of women in most of the professional categories, especially at higher levels and of direction. But, the goal of gender parity in the United Nations system is critical, because it will increase its leadership role in the promotion of the equal representation and participation of women in all areas and in the attainment of the effective equality of women around the world.

**Keywords:** United Nations System. Representation of Women. Gender Parity.

## 1. LA IGUAL REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS: 40 AÑOS DE CONSECUCCIÓN

Desde su fundación tras la adopción de la Carta de las Naciones Unidas el 26 de junio de 1945, la igualdad de derechos de mujeres y hombres se ha integrado en el núcleo de los principios rectores de las Naciones Unidas, incluyéndose entre sus principios y propósitos el estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, sin hacer distinción, entre otros motivos, por razón de sexo (art. 1.3), reconociéndose posteriormente en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948 (art. 2), en el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (art. 3) y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (art. 3), ambos de 1966, y, especialmente, en la *Convención sobre la Eli-*

*minación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) de 1979 (art. 3), y en la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* de 1995, que establece las bases para lograr el ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en todas las esferas, política y pública, económica, social y cultural<sup>1</sup>.

Como principio rector, la igualdad de mujeres y hombres se implementa en todos los niveles y ámbitos del propio sistema de las Naciones Unidas. Así, la fundacional *Carta de las Naciones Unidas* estipula en su artículo 8 que no se establecerán restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios, instándose a todas las organizaciones de las Na-

1

Para un análisis del proceso de reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres en las Naciones Unidas, *vid.* PIETILÄ, H. *The Unfinished Story of Women and the United Nations*, New York and Geneva, UN Non-Governmental Liaison Service (NGLS), (2007); PIETILÄ, H. y VICKERS, J. *Making Women Matter: The Role of the United Nations*, Zed Press, Atlantic Highlands (1990).



ciones Unidas a poner fin a toda forma de discriminación basada en el sexo en las condiciones de empleo, contratación, ascenso y capacitación, y a velar por que las oportunidades de empleo y ascenso de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas sean iguales a las de los hombres, promoviendo la igual representación de las mujeres en todos los puestos y categorías de su personal. Sin embargo, hasta 1970 la Asamblea General no empezó a adoptar diversas Resoluciones instando a la Secretaría General y al resto de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías. Los primeros objetivos para alcanzar el equilibrio de género fueron establecidos por la Asamblea General en 1986<sup>2</sup>, evolucionando hasta la *Plataforma de Acción de Beijing* de 1995, que establece el objetivo de alcanzar la meta del 50% de mujeres en el personal del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en el cuadro orgánico y categorías superiores, para el año 2000<sup>3</sup>, reafirmando el objetivo de la paridad de género sucesivamente en sus Resoluciones posteriores hasta el año 2011<sup>4</sup>.

Atendiendo a los mandatos de la Asamblea General, la Secretaría General ha adoptado distintas medidas tendentes a lograr el equilibrio de género, destacando los informes anuales a la Asamblea General a partir de 1971, con datos relativos al empleo de mujeres en la Secretaría, los informes del Comité Directivo sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría” de 1986 a 1991, los informes relativos al “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” a partir de 2001, que incluyen estadísticas y tendencias sobre el número y porcentaje de mujeres, información sobre los progresos logrados, análisis de los diversos obstáculos que dificultan avanzar hacia la paridad y recomendaciones y buenas prácticas para alcanzar la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas<sup>5</sup>, así

como la adopción de varios Planes de Acción Estratégicos para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría a partir de 1985, y, recientemente, el Plan de Acción Estratégico sobre Equilibrio entre los Géneros para la Secretaría de las Naciones Unidas, aprobado en 2010<sup>6</sup>.

Asimismo, desde 1977 la Dependencia Común de Inspección (DCI) ha elaborado varios informes relativos a la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas<sup>7</sup>, y desde 1985 la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) ha abordado periódicamente en sus informes la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común del sistema de las Naciones Unidas, formulándose diversas recomendaciones sobre el reclutamiento de mujeres, el desarrollo de la carrera profesional y el equilibrio de género en la dotación de personal, proponiéndose incluso la introducción de medidas especiales para la contratación de mujeres<sup>8</sup>.

Atendiendo a este extenso marco regulador, el objetivo del equilibrio de género tiene que aplicarse en todo el sistema de Naciones Unidas, y en cada departamento, oficina o comisión regional, en su conjunto y en cada nivel, y no sólo a los puestos sujetos a distribución geográfica, sino para todas las categorías de puestos, sin tener en cuenta el tipo y la duración del nombramiento, la serie de reglas en virtud de la cual se realiza el nombramiento o la fuente de financiación. Sin embargo, como se analiza a continuación, a pesar de las diversas medidas adoptadas, a principios de la segunda década del siglo XXI se mantiene un notable e inadmisible desequilibrio de género en casi todas las categorías profesionales del sistema de las Naciones Unidas, especialmente en los niveles superiores y de dirección (P-5 y D-1, D-2 y superiores)<sup>9</sup>, como reflejan los últimos informes del Secretario General relativos al “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”<sup>10</sup>. Sin embargo, alcanzar el

2

Vid. A/RES/41/206 D de 8 de diciembre de 1986, especialmente párr. 5.

3

Vid. las Resoluciones de la Asamblea General A/RES/50/164 de 22, de diciembre de 1995, párr. 4; A/RES/51/67 de 12 de diciembre de 1996, párrs. 3, 4 y 8; y A/RES/52/96 de 12 de diciembre de 1997.

4

Vid. especialmente las Resoluciones de la Asamblea General A/RES/58/144 de 22 de diciembre de 2003, párrs. 3 y 7; A/RES/59/164 de 20 de diciembre de 2004, párr. 11; A/RES/61/145 de 19 de diciembre de 2006, párr. 21; A/RES/63/159 de 18 de diciembre de 2008, párr. 26; A/RES/65/191 de 21 de diciembre de 2010, párrs. 21-22; y A/RES/66/132, (A/66/455, proyecto de Resolución V, de 30 de noviembre de 2011), párrs. 22 y 23. Los compromisos de paridad de género adoptados por la Asamblea General están relacionados en la Tabla 1 del Anexo. Las Resoluciones adoptadas por la Asamblea General a partir de 2001 relativas al “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” pueden consultarse en la web de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm#wal>> [consulta: 12 de febrero 2012].

5

Los informes del Secretario General a partir de 2001 puede consultarse en la web de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm#wal>> [consulta: 12 de febrero 2012].

6

Vid. *Gender Balance Strategy for the United Nations Secretariat: A Strategy Action Plan*, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women and Office of the Focal Point of Woman, United Nations, New York, 2010, puede consultarse en <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpggenderstrategy.htm>> [consulta: 12 de febrero 2012].

7

Vid. “Informe sobre la situación de la Mujer en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas”, Doc. JIU/REP/77/7 de julio de 1977; “Situación de la mujer en el cuadro orgánico y las categorías superiores: Informe sobre los progresos realizados”, Doc. JIU/REP/80/4 de marzo de 1980; “Situación de la mujer en la categoría del cuadro orgánico y categorías superiores: Segundo informe sobre los progresos realizados”, Doc. JIU/REP/82/4 de marzo de 1982; “Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas en una época de “gestión de los recursos humanos” y “responsabilidad”: ¿un nuevo comienzo?”, Doc. JIU/REP/94/3 de mayo de 1994; y “El mejoramiento de la condición de la mujer mediante los programas del sistema de las Naciones Unidas y dentro de ellos: ¿Qué va a suceder tras la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer?”, Doc. JIU/REP/95/5 de 1995, los informes de 1994 y 1995 pueden consultarse en la web de la Dependencia Común de Inspección (DCI), <<http://www.unjui.org/sp/reports.htm#1994>> [consulta: 12 de febrero 2012].



8

Vid. especialmente los Informes Anuales de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de los últimos años: 2004, Doc. A/59/30, vol. I, párrs. 286-297; 2006, Doc. A/61/30, párrs. 96-112; 2008, Doc. A/63/30, párrs. 95-109; 2009, Doc. A/64/30, párrs. 78-88; y 2010, Doc. A/65/30, párrs. 140-155. Los informes anuales de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) pueden consultarse en su página web <<http://icsc.un.org/rootindex.asp>> [consulta: 12 de febrero 2012].

9

Las categorías profesionales y superiores comprenden cinco grados profesionales (P-1 a P-5), dos grados de dirección (D-1, D-2) y los niveles fuera de categoría (FC), entre otros, los puestos de Subsecretaría General y Secretaría General Adjunta, Dirección General Adjunta, Subdirección General, Dirección General y Secretaría General.

10

Vid. especialmente los últimos Informes de la Secretaría General relativos al "Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas" de 2004 a 2010: Doc. A/59/357 de 20 de diciembre de 2004; Doc. A/61/318 de 7 de septiembre de 2006; Doc. A/63/364 de 18 de septiembre de 2008; y Doc. A/65/334 de 9 de septiembre de 2010, pueden consultarse en la web de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm#wal>> [consulta: 12 de febrero 2012].

11

De los 160 representantes de los Estados signatarios de la Carta de las Naciones Unidas, sólo 4 fueron mujeres: Minerva Bernardino (República Dominicana), Virginia Gildersleeve (Estados Unidos), Bertha Lutz (Brasil) y Wu Yi-Fang (China). También destacó la labor de Amalia Caballero de Castillo Ledón, Presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres, al respecto vid. PIETILÁ, H. *The Unfinished Story of Women and the United Nations*, op. cit., págs. 10-11; vid. también, SKARD, T. "Getting Our History Right: How Were the Equal Rights of Women and Men Included in the Charter of the United Nations", op. cit., pág. 48.

12

A/RES/25/2715 de 15 de diciembre de 1970, párrs. 2 y 3; vid. también A/RES/27/3009 de 18 de diciembre de 1972.

13

Vid. "Cuestiones relativas al personal: Composición de la Secretaría. Informe del Secretario General", Doc. A/8483 de 1 de noviembre de 1971, cuadro 8.

14

Vid. SZALAY, A. *The Situation of Women in the United Nations*, UNITAR (1973). Vid. también NICOL, D. y CROKE, M. (eds.). *The United Nations and Decision-Making: The Role of Women*, 2 vols., Nueva York, UNITAR (1978).

15

A/RES/29/3352 de 18 de diciembre de 1974, párr. 1. Vid. también las siguientes Resoluciones de la Asamblea General A/RES/30/3416 de 8 de diciembre de 1975 y A/RES/31/26 de 29 de noviembre de 1976.

equilibrio de género en todo el sistema de las Naciones Unidas es fundamental, no sólo porque mejorará el buen funcionamiento y eficacia de la Organización, sino, especialmente, porque aumentará de manera significativa la credibilidad de las Naciones Unidas y su papel de liderazgo en la promoción de la igual representación y participación de las mujeres en todos los ámbitos y en la consecución de la igualdad efectiva de las mujeres en todo el mundo.

## II. HACIA EL EQUILIBRIO DE GÉNERO: 30% DE REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN TODOS LOS PUESTOS SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA (1970-1995)

Aunque ya en 1945, gracias a la especial contribución de las mujeres delegadas en la Conferencia de San Francisco, y especialmente de la australiana Jessie Street<sup>11</sup>, se incluyó en la *Carta de las Naciones Unidas* el artículo 8 por el que se estipula que la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios, favoreciéndose el reclutamiento de mujeres, tal como prevé la cláusula 4.3 del Estatuto de Personal, que establece que en el momento de seleccionar al personal se prescindirá de toda «consideración de raza, condición o sexo», sin embargo, no fue hasta principios de los años 70, en la Resolución 2715 (XXV) de 15 de diciembre de 1970, de la Asamblea General relativa al "Empleo de mujeres calificadas en puestos de categoría superior y del cuadro orgánico en las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas", cuando la Asamblea General reconoció explícitamente la conveniencia de alcanzar un equilibrio de género en su personal, demandando la adopción de acciones para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres a los puestos fun-

cionariales y de más alto nivel y solicitando a la Secretaría General que incluyera en su informe anual a la Asamblea General los datos relativos al empleo de las mujeres en los puestos de categoría superior y del cuadro orgánico de la misma Secretaría<sup>12</sup>.

En cumplimiento del mandato, en 1971 el Secretario General informó por primera vez sobre las cifras de mujeres en la Secretaría por categorías, poniéndose de manifiesto la evidente infrarrepresentación de las mujeres, solamente el 17% del personal del cuadro orgánico en puestos sujetos a distribución geográfica y un insignificante 2,6% del personal de categoría de dirección o superior eran mujeres<sup>13</sup>. Y en 1972 se celebró un Coloquio Interinstitucional auspiciado por el Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigación (UNITAR) en el que se formularon diversas recomendaciones para acabar con las discriminaciones y garantizar la igualdad de oportunidades a las mujeres<sup>14</sup>.

Dos años más tarde, en la Resolución 3352 (XXIX) la Asamblea General demandó al Secretario General y a los jefes ejecutivos de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que tomaran las medidas necesarias para lograr un equilibrio equitativo de género en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas antes del final del *Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo*<sup>15</sup>. En 1978, la Resolución 33/143 de la Asamblea General fue más lejos, al requerir a la Secretaría General que adoptase las medidas necesarias para alcanzar el objetivo concreto del 25% de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica en los siguientes cuatro años (1982), demandando a las otras organizaciones que establecieran objetivos en este sentido. Asimismo, la Asamblea General solicitó a todas las direcciones ejecutivas que fomentaran la igualdad de oportunidades, que asegurasen que las mujeres estuvieran adecuadamente representadas en su personal, así como en los consejos consultivos y de administra-



ción, y examinaran y revisaran las reglas sobre licencia maternal, empleo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles<sup>16</sup>.

En 1984, el Secretario General instauró el puesto de Coordinadora para el Mejoramiento de la Condición de la Mujer en la Secretaría, con el fin de que examinara la situación de la mujer y de que formulara propuestas para su mejora<sup>17</sup>. Con todo, en su informe de 1985 relativo al “Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría” se constata que la proporción de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica a mediados de 1985 asciende a un 23%, por debajo del objetivo del 25% fijado por la Asamblea General para 1982 y que los porcentajes de contratación más recientes (sólo entre un 16% y un 19% de mujeres) habían sido insuficientes para mantener ese nivel, estando concentradas las mujeres en las categorías inferiores (de P-1 a P-3) y en ocupaciones orientadas a los servicios más que en las esferas sustantivas, presentando un Programa de Acción quinquenal (1985-1990) dirigido a superar los principales obstáculos que impiden el adelanto de la mujer en la Secretaría en cinco esferas: contratación, perspectivas de carrera, capacitación, cuestiones relacionadas con el trabajo/la familia y sistemas de reparación de agravios<sup>18</sup>.

Ese mismo año, en la Resolución 40/258 B la Asamblea General demandó al Secretario General el objetivo de alcanzar el 30% de representación de mujeres en todos los puestos sujetos a distribución geográfica para el año 1990<sup>19</sup>. Y en 1988, mediante la Resolución 43/224 C, la Asamblea General aprobó la decisión del Secretario General de establecer un Centro de Coordinación para vigilar y facilitar el mejoramiento de la situación de la mujer en las Naciones Unidas (*Office of the Focal Point for Women in the United Nations*), que desde el 1 de enero de 2011 forma parte de la entidad ONU Mujeres (UN Women)<sup>20</sup>, encomendándosele supervisar e informar sobre la situación de las mujer y apoyar al Secretario General para alcanzar la

paridad de género en todos los niveles funcionariales y en todas las categorías del sistema de las Naciones Unidas<sup>21</sup>.

Un año más tarde, en la Resolución 44/185 C la Asamblea General insta al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos para aumentar el número de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, especialmente en puestos de categorías superiores y directivos, con el objetivo de alcanzar una tasa de participación general del 30% del total en 1990<sup>22</sup>. En 1990, la Asamblea General urge al Secretario General a alcanzar una tasa de participación general de 35% para 1995, requiriéndole además que incluya en el Plan de Acción para el adelanto de la mujer en la Secretaría durante el período 1991-1995 una evaluación y análisis detenido de los principales obstáculos que impiden el mejoramiento de la situación de la mujer, las medidas propuestas para superar la escasa representación de mujeres y un programa detallado de las actividades, incluyendo procedimientos de vigilancia y un calendario para su realización<sup>23</sup>.

En 1993, mediante la Resolución 48/106 la Asamblea General urge al Secretario General a que implemente totalmente el Plan de Acción para mejorar la condición de la mujer en la Secretaría, a que siga examinando las prácticas de trabajo existentes en el sistema de las Naciones Unidas, con miras a eliminar la discriminación directa o indirecta contra las funcionarias que tienen responsabilidades familiares, con inclusión del examen de cuestiones tales como la posibilidad de compartir puestos, horarios de trabajo flexibles, servicios de guardería, planes de interrupción de la carrera y acceso a la capacitación, y a que dé mayor prioridad a la contratación y al ascenso de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, especialmente en puestos de categoría superior, con el fin de lograr una tasa de participación general del 35% de mujeres y, en la medida de lo posible, del 25% en puestos de categoría D-1 y categorías superiores, para 1995<sup>24</sup>. Un año más tarde, en el informe del Secretario General de 1994 se manifies-

16

A/RES/33/143 de 20 de diciembre de 1978, Sec. III, párrs. 1-3. *Vid.* también las siguientes Resoluciones de la Asamblea General A/RES/35/210 de 17 de diciembre de 1980; A/RES/37/235 B de 21 de diciembre de 1982; y A/RES/38/231 de 20 de diciembre de 1983

17

*Vid.* “Reforma y renovación en las Naciones Unidas: Informe del Secretario General sobre la aplicación de la Resolución 41/213 de la Asamblea General”, Doc. A/42/234 de 23 de abril de 1987, párr. 39. *Vid.* también la Resolución de la Asamblea General A/RES/39/245 de 18 de diciembre de 1984.

18

*Vid.* “Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. Informe del Secretario General”, Doc. A/C.5/40/30 de 8 de noviembre de 1985, Secc. III B y IV.

19

A/RES/40/258 B de 18 de diciembre de 1985, párr. 3. *Vid.* también las siguientes Resoluciones de la Asamblea General A/RES/41/206 de 8 de diciembre de 1986 y A/RES/42/220 C de 21 de diciembre de 1987.

20

En la Resolución 64/289 la Asamblea General decide que los mandatos de las cuatro entidades del sistema de las Naciones Unidas que se ocupan de las cuestiones relativas a la mujer, esto es, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), se fusionen en una entidad compuesta dedicada al género, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer, ONU-Mujeres, que dirige, coordina y promueve los esfuerzos generales de la Organización para el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres, coadyuvando a la igualdad de género en todo el sistema de las Naciones Unidas, que ha comenzado a funcionar el 1 de enero de 2011, *vid.* A/RES/64/289 de 2 de julio de 2010, párrs. 49 y ss. Toda la información sobre ONU Mujeres puede consultarse en <<http://www.unwomen.org/>> [consulta: 12 de febrero 2012].

21

A/RES/43/224 C de 21 de diciembre de 1988, párr. 1. Toda la información sobre los objetivos, actividades e informes del Centro están disponibles en <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>> [consulta: 12 de febrero 2012].

22

A/RES/44/185 C de 19 de diciembre de 1989, párr. 2.

23

A/RES/45/239 C de 21 de diciembre de 1990, párrs. 2 y 7. *Vid.* también las siguientes Resoluciones de la Asamblea General A/RES/46/100 de 16 de diciembre de 1991, A/RES/47/93 de 16 de diciembre de 1992 y A/RES/47/226 de 8 de abril de 1993.



Con todo, transcurridos prácticamente 25 años desde que la Asamblea General demandara por primera vez a la Secretaría General un equilibrio de género en su personal, el porcentaje global de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica solo alcanza al 32%, reduciéndose al 15% en la categoría D-1 y superiores<sup>24</sup>. Por esto no extraña que a finales de 1995, en la *IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres*, se asuma expresamente el compromiso de lograr la igual representación de mujeres y hombres y se inste a las Naciones Unidas a adoptar y aplicar políticas y medidas en materia de empleo a fin de lograr el objetivo de que para el año 2000 estuvieran adjudicados a mujeres el 50% de los puestos administrativos y de adopción de decisiones, en definitiva, la paridad de género.

### III. HACIA LA PARIDAD DE GÉNERO: 50% DE REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN TODOS LOS NIVELES Y CATEGORÍAS DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

#### 1995. Futuro muy cercano

Sin duda, la *Plataforma de Acción de Beijing*, adoptada en la *IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres*, celebrada del 4 al 15 de septiembre de 1995, que incorpora la perspectiva transversal de la igualdad de género en todos las políticas nacionales e internacionales (*gender mainstreaming*), ha supuesto un paso importante para garantizar la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la toma de decisiones, y, especialmente, por lo que aquí interesa, para la consecución de la paridad de género en el propio sistema de las Naciones Unidas<sup>25</sup>. En efecto, la *Plataforma de Acción de Beijing* insta como uno de los doce campos críticos de intervención “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones” (Objetivo Estratégico G), desarrollándose un extenso catálogo de medidas a poner en práctica por los organismos nacionales e internacionales

24

A/RES/48/106 de 20 de diciembre de 1993, párrs. 1, 2 y 3.

25

Vid. “Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. Informe del Secretario General”, Doc. A/49/587 y Corr. 1 de 1 de noviembre de 1994, Sec. IV.

26

A/RES/49/167 de 23 de diciembre de 1994, párr. 5.

27

Vid. “Mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría. Informe del Secretario General”, Doc. A/49/587 y Corr. 1, op. cit., párr. 6.

28

Vid. *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas, Nueva York (1996), especialmente párrs. 181 y ss. (A/CONF.177/20/Rev. 1).

ta el decidido compromiso de establecer un nuevo Plan de Acción Estratégico para el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (1995-2000), ideándose un “plan de sucesión en los puestos” como pieza maestra y señalándose las medidas previstas para imprimir orientación al Plan y aplicarlo<sup>26</sup>. Y en 1995, en su Resolución 49/167 la Asamblea General exhorta al Secretario General a aplicar en su totalidad el nuevo Plan de Acción Estratégico y a incluir la plena aplicación del Plan como un indicador específico de la evaluación de la actuación profesional de todos los funcionarios directivos, afirmando que su compromiso visible es esencial para el logro de las metas fijadas por la misma Asamblea General<sup>27</sup>.



para garantizar la igualdad de acceso y plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, instándose expresamente a las Naciones Unidas a: adoptar y aplicar políticas y medidas en materia de empleo y categorías superiores a fin de lograr una igualdad general de mujeres y hombres, especialmente en el cuadro orgánico y categorías superiores, para el año 2000; desarrollar mecanismos para presentar a mujeres como candidatas para el nombramiento a puestos superiores en las Naciones Unidas, los organismos especializados y otras organizaciones y órganos del sistema de las Naciones Unidas; y seguir reuniendo y difundiendo datos cuantitativos y cualitativos sobre la presencia de mujeres y hombres en la adopción de decisiones, analizar las repercusiones diferenciales en la adopción de decisiones y vigilar los progresos realizados hacia el logro del objetivo previsto de que estuvieran adjudicados a mujeres el 50% de los puestos administrativos y de adopción de decisiones para el año 2000<sup>29</sup>.

A finales de 1995, en su Resolución 50/164 la Asamblea General insta al Secretario General a que se cumpla el objetivo establecido en la *Plataforma de Acción de Beijing* de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos administrativos y de adopción de decisiones para el año 2000<sup>30</sup>. Un año más tarde, la Asamblea General reafirma en la Resolución 51/67 el objetivo de lograr que las mujeres ocupen el 50% de los puestos para el año 2000, insta al Secretario General a que ponga en ejecución íntegramente y con urgencia el Plan de Acción estratégico para el mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (1995-2000), a fin de alcanzar para el año 2000 la meta establecida en la *Plataforma de Acción de Beijing*, en particular en el cuadro orgánico y las categorías superiores, y exhorta encarecidamente a los Estados Miembros a que apoyen el Plan de Acción estratégico y los esfuerzos por aumentar el porcentaje de mujeres en puestos del cuadro orgánico presentando sistemáticamente más candidaturas de mujeres y alentando a

éstas a solicitar puestos dentro de la Secretaría, los organismos especializados y las comisiones regionales<sup>31</sup>. Para coadyuvar a su cumplimiento, en 1997 el Secretario General estableció la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI), asignándosele inicialmente la supervisión y el seguimiento de los mandatos relativos a la representación de las mujeres y las cuestiones de género en la Secretaría, ampliándose a partir del 2001 a todo el sistema de las Naciones Unidas<sup>32</sup>.

En 1998, en la Resolución 53/119 la Asamblea General insta al Secretario General a que vele por que los jefes/as de los departamentos y oficinas elaboren planes de acción en materia de género, a fin de lograr que el coeficiente de nombramientos y ascensos de mujeres no sea inferior al 50%, hasta tanto se alcance el objetivo de la paridad entre los sexos, y solicita al Secretario General que informe a la Asamblea General sobre la aplicación de la Resolución, con estadísticas sobre el número y el porcentaje de mujeres en todas las unidades organizativas y en todas las categorías del sistema de las Naciones Unidas<sup>33</sup>. Desde entonces, el Secretario General viene publicando una serie de informes sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, que incluyen estadísticas y tendencias sobre el número y porcentaje de mujeres, información sobre los progresos logrados, análisis de los diversos obstáculos que impiden avanzar hacia la paridad, así como re-

29

*Ibidem*, párr. 193. Asimismo, se encomienda a las Naciones Unidas a adoptar medidas para eliminar los obstáculos que se oponen al adelanto de la mujer en su organización institucional y se pide al Secretario General que se encargue de la coordinación de las políticas relativas a la aplicación de la Plataforma de Acción y a la incorporación de una perspectiva de género en todas las actividades del sistema de las Naciones Unidas. A esos efectos, se invita al Secretario General a crear un puesto de categoría superior en la Oficina del Secretario General, para que le asesore sobre cuestiones relativas al género y le ayude a velar por la aplicación de la Plataforma de Acción a nivel de todo el sistema, en estrecha cooperación con la División para el Adelanto de la Mujer, *ibidem*, párrs. 311 y 326.

30

A/RES/50/164 de 22 de diciembre de 1995, párr. 4.

31

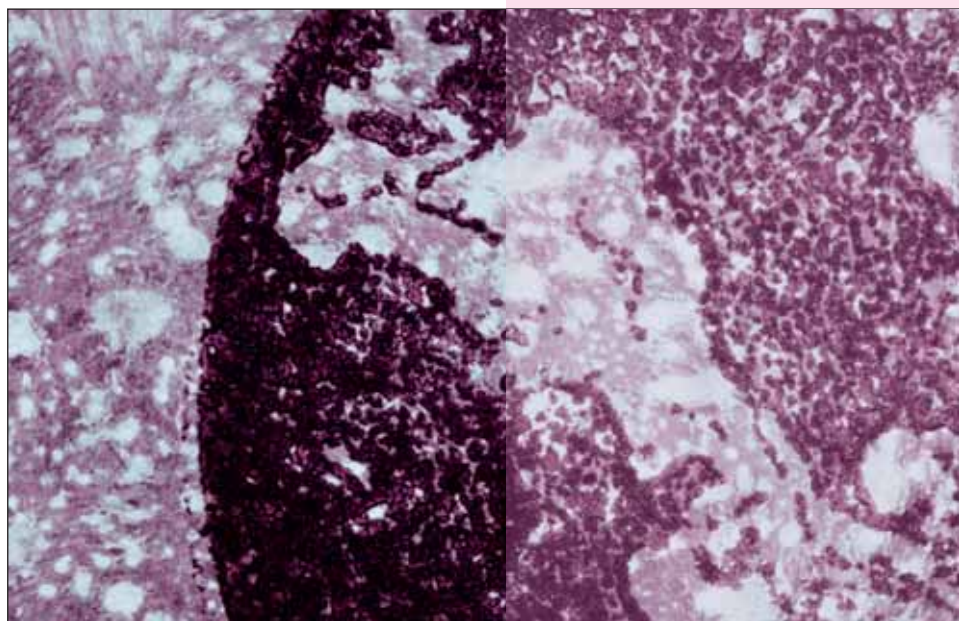
A/RES/51/67 de 12 de diciembre de 1996, párrs. 3, 4 y 8. *Vid.* también la siguiente Resolución de la Asamblea General A/RES/52/96 de 12 de diciembre de 1997 y el informe del Secretario General de 1998 relativo al “Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría”, Doc. A/53/376 de 14 de septiembre de 1998.

32

Toda la documentación, incluida información estadística sobre la presencia de las mujeres en los distintos órganos y puestos del sistema de las Naciones Unidas, puede consultarse en la web de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm>> [consulta: 12 de febrero 2012].

33

A/RES/53/119 de 9 de diciembre de 1998, párrs. 2, 7 y 13. *Vid.* también la siguiente Resolución de la Asamblea General A/RES/54/139 de 17 de diciembre de 1999 y los informes del Secretario General sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría” de 1999, Doc. A/54/405 de 27 de septiembre de 1999 y 2000, Doc. A/55/399 de 19 de septiembre de 2000.





34

Desde 2001 los informes abarcan al sistema de las Naciones Unidas en general, al principio con carácter anual, y a partir de 2004 cada dos años.

Los informes del Secretario General pueden consultarse en la web de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpdocumentation.htm>> [consulta: 12 de febrero 2012].

35

*Vid.* “Administrative Instruction. Special measures for the achievement of gender equality”, Secretaría General, Doc. ST/AI/1999/9 de 21 de septiembre de 1999. *Vid.* también la Instrucción Administrativa ST/AI/412 de 5 de enero de 1996 y los boletines ST/SGB/282 de 5 de enero de 1996 y ST/SGB/2008/12 de 1 de agosto de 2008.

36

*Vid.* Doc. ST/SGB/2002/5 de 23 de abril de 2002. Las actuales normas de selección de personal están reguladas en las Instrucciones Administrativas ST/AI/2006/3/REV.1 de 11 de enero de 2010 y ST/AI/2010/3 de 21 de abril de 2010.

37

A/RES/55/69 de 4 de diciembre de 2000, párrs. 2, 6 y 7. *Vid.* también las siguientes Resoluciones de la Asamblea General A/RES/56/127 de 19 de diciembre de 2001 y A/RES/57/180 de 18 de diciembre de 2002, así como los posteriores informes del Secretario General sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” de 2001 a 2003: Doc. A/56/472 de 15 de octubre de 2001; Doc. A/57/447 de 2 de octubre de 2002; y Doc. A/58/374 de 17 de septiembre de 2003.

38

A/RES/58/144 de 22 de diciembre de 2003, párrs. 7 y 11.

comendaciones y buenas prácticas para alcanzar la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas<sup>34</sup>.

En octubre de 1999, entran en vigor medidas especiales adoptadas por la Secretaría General para el logro de la paridad de género en el sistema de selección de personal, que hacen hincapié en el potencial de las mujeres para el desempeño, establecen la selección obligatoria de una mujer candidata igualmente calificada y asignan un activo papel de coordinación a los puntos focales de género departamentales (ST/AI/1999/9)<sup>35</sup>. Estas medidas iban a permanecer en vigor hasta que el Secretario General estuviera convencido de que el objetivo de equilibrio entre los géneros se había cumplido y que sería mantenido, sin embargo, en 2002, antes de que los efectos de las medidas especiales se pusieran de manifiesto, el sistema de selección de personal se modificó, sin incluirse expresamente la aplicación de las medidas especiales previstas para el logro de la paridad de género en 1999<sup>36</sup>.

Llegado el año 2000, en la Resolución 55/69 la Asamblea General reafirma el objetivo urgente de que las mujeres ocupen el 50% en los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente de las categorías superiores y de adopción de decisiones, demandando al Secretario General que seleccione y reúna candidatas calificadas, en particular de países en desarrollo y de países con economías en transición; que vele por que la

proporción de nombramientos y ascensos de mujeres debidamente calificadas no sea inferior al 50% hasta que se alcance el objetivo de la paridad entre los géneros, mediante la plena aplicación de las medidas especiales para las mujeres y el establecimiento de mecanismos de supervisión y evaluación; y que nombre a más mujeres como representantes y enviadas especiales, especialmente en cuestiones relacionadas con el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz, la diplomacia preventiva y el desarrollo económico y social, así como en actividades operacionales. Asimismo, la Resolución 55/69 insta encarecidamente a los Estados Miembros a que apoyen los esfuerzos de las Naciones Unidas por alcanzar el objetivo de la paridad cuantitativa de género, seleccionando y presentando regularmente más candidaturas de mujeres para los órganos intergubernamentales, judiciales y especializados, seleccionando y proponiendo fuentes de contratación nacional que ayuden a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a elegir candidatas apropiadas, en particular de países en desarrollo y de países con economías en transición, y alentando a más mujeres a postularse a puestos dentro de la Secretaría, los organismos especializados, los fondos y programas y las comisiones regionales, incluso en esferas en que las mujeres no estén suficientemente representadas, como el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y otras no tradicionales<sup>37</sup>.

En 2003, en la Resolución 58/144 la Asamblea General insta encarecidamente al Secretario General a que intensifique sus esfuerzos por nombrar a más mujeres en los cargos de representantes y enviados especiales en cuestiones relacionadas con el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz, la diplomacia preventiva y el desarrollo económico y social, a fin de alcanzar el objetivo del 50% para 2015, y solicita al Secretario General que informe a la Asamblea General con estadísticas actualizadas sobre el número y el porcentaje de mujeres en todas las unidades organizativas y a todos los niveles en el sistema de Naciones Unidas<sup>38</sup>.





En cumplimiento de la Resolución, el Secretario General publicó en 2004 el informe sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, en el que se analizan la distribución por géneros de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la Secretaría General y de las agencias y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, alcanzando la proporción general de mujeres el 36,4% al 31 de diciembre de 2003, con un ritmo muy lento de crecimiento, a una tasa media anual del 0,4% desde 1998 a 2004, señalándose expresamente entre los factores que repercutieron en los lentos progresos para la consecución del objetivo de la paridad de género: los procesos de selección y contratación, la falta o escasa rendición de cuentas por parte de los directores y directoras de los programas, así como el ambiente de trabajo y la cultura de la Organización, proponiéndose un conjunto de medidas y recomendaciones para su superación, especialmente, la revisión de las estrategias de contratación, las políticas de ascenso, retención y adelanto profesional, las políticas de justicia y lucha contra el hostigamiento, la planificación de los recursos humanos y de la sucesión de los cargos, las políticas sobre vida profesional y privada, la cultura administrativa y los mecanismos de rendición de cuentas para conseguir que no se perjudique a las mujeres de manera directa o indirecta<sup>39</sup>.

En 2006, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) examinó la cuestión de la paridad de género de más de 20 entidades del sistema de las Naciones Unidas. Con respecto a las medidas en materia de contratación, ascenso, seguimiento y rendición de cuentas para lograr el equilibrio de género, el estudio indica que la situación varía entre las organizaciones, desde las que no tienen po-

líticas de contratación y promoción hasta las que realizan auditorías de género periódicamente, evidenciándose en el informe de la CAPI una clara correlación entre la aplicación selectiva de medidas y políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y la mayor representación de las mujeres en la composición de la plantilla de personal, la contratación y los ascensos, siendo igualmente esencial imponer a los/as directores/as de programas una responsabilidad efectiva por el logro de los objetivos de paridad de género<sup>40</sup>.

Ese mismo año, en el informe del Secretario General sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, de 7 de septiembre de 2006, se constata de nuevo que la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores permaneció casi sin cambios, incluso se produjeron retrocesos en algunos ámbitos (especialmente en la categoría D-1), habiendo aumentado mínimamente en un 0,6%, del 36,3% al 36,9%, en el período comprendido entre el 1 de julio de 2004 y el 30 de junio de 2006. En el informe se señalan tres factores claves que hay que abordar para lograr el objetivo de la paridad de género: la necesidad de establecer una distinción clara entre la incorporación de las cuestiones de género y la paridad de género; el compromiso de los directivos superiores de aplicar medidas especiales positivas de cumplimiento obligatorio; y la institucionalización de claros mecanismos de rendición de cuentas sobre la paridad de género, afirmándose que los desequilibrios de género son un problema multidimensional y sistémico que requiere una respuesta sistémica e integrada<sup>41</sup>.

En noviembre de 2007, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) convocó a una reunión del Grupo de Expertos sobre las medidas para acelerar la

mejora de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, que propuso medidas para acelerar el avance hacia el objetivo de la paridad cuantitativa entre los géneros y el establecimiento de un entorno de trabajo más sensible a las cuestiones de género, destacando especialmente la necesidad de hacer frente a las siguientes cuestiones para lograr el equilibrio de género: reintroducir medidas especiales y de acción positiva de carácter vinculante para seleccionar a las candidatas con cualificaciones iguales hasta que se alcance la meta de la paridad de género; formular y aplicar una política amplia en materia de género; mejorar el desarrollo profesional, la cultura organizacional y eliminar los obstáculos oficiosos que se oponen a ello; e incrementar la supervisión y la rendición de cuentas<sup>42</sup>.

Un año más tarde, en agosto de 2008, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) examinó de nuevo la cuestión de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas utilizando la información reunida mediante un cuestionario al que respondieron 21 entidades. En el informe se señala que la mejora en la representación de las mujeres en el régimen común de las Naciones Unidas depende de la aplicación efectiva de planes que incluyan una perspectiva de género en los ámbitos de la contratación, los ascensos, la retención, las políticas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, la supervisión y la rendición de cuentas en relación con la situación de la mujer, haciéndose, entre otras, las siguientes recomendaciones: designar un puesto de coordinación de categoría superior para cuestiones de género a fin de que lidere la formulación de planes y estrategias adecuadas para lograr la paridad de género; establecer objetivos anuales alcanzables en materia de género en las organizaciones y llevar a cabo exámenes anuales para deter-



39

Vid. A/59/357 de 20 de septiembre de 2004, párrs. 127-141.

40

Vid. *Report of the International Civil Service Commission for the year 2006*, General Assembly, Official Records, Thirty-first Session, Supplement No. 3, New York, United Nations, 2006, Doc. A/61/30, párrs. 96-112.

41

Vid. Doc. A/61/318 de 7 de septiembre de 2006, párrs. 4, 80-91.

42

A fin de asegurar la selección de mujeres con igual o mejor cualificación hasta que se alcance la paridad cuantitativa entre los géneros, en la reunión del Grupo de Expertos se instó a introducir medidas especiales y de acción positiva en el sistema de selección de personal de las Naciones Unidas. Sin embargo, el sistema introducido en la Secretaría de las Naciones Unidas el 1 de enero de 2007 (ST/AI/2006/3) eliminó las medidas especiales incluidas en el sistema anterior, especialmente las relativas a la selección obligatoria de una mujer candidata con iguales cualificaciones, a prestar atención a la capacidad de rendimiento profesional de la mujer y a la función activa y de asesoramiento para los coordinadores departamentales de cuestiones de género. Las investigaciones realizadas han demostrado los efectos que tienen las medidas especiales aplicadas con sumo cuidado, así como la definición de objetivos importantes, para asegurar el progreso de las mujeres con grandes posibilidades hacia los puestos directivos. De ese modo, la evaluación y la supervisión de las actividades se convierten en el componente inicial de la acción, en lugar del objetivo final, para el progreso de una organización, *vid. Report of the Expert Group Meeting on Measures to Accelerate the Improvement in the Status of Women in the United Nations System*, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, New York, United Nations, 14-16 November 2007, puede consultarse en <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/egm/EGM%20REPORT%20FINAL%202009.pdf>> [consulta: 12 de febrero 2012].

43

El informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) sólo se refiere al régimen común de las Naciones Unidas, que incluye a 23 entidades del sistema, incluida la propia Organización de las Naciones Unidas, sus programas afiliados y los organismos especializados, *vid. Report of the International Civil Service Commission for 2008*, General Assembly, Official Records, Thirty-third Session, Supplement No. 30, New York, United Nations (2008), Doc. A/63/30, párrs. 95-109.

44

Vid. Doc. A/63/364 de 18 de septiembre de 2008, especialmente párrs. 5, 18-24 y 27 y ss.

45

Vid. *Gender Balance Strategy for the United Nations Secretariat: A Strategy Action Plan*, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women and Office of the Focal Point of Woman, New York, United Nations, 2010, puede consultarse en <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpgenderstrategy.htm>> [consulta: 12 de febrero 2012].

46

A/RES/65/191 de 21 de diciembre de 2010, párrs. 19 y 20 y A/RES/66/132, (A/66/455, proyecto de Resolución V, de 30 de noviembre de 2011), párrs. 22 y 23.

minar los progresos en relación con el logro de esos objetivos; responsabilizar a los puestos directivos del logro de los objetivos anuales en materia de género mediante mecanismos de evaluación de la actuación profesional; estudiar la posibilidad de otorgar a los órganos de examen de la selección/ascensos competencias para que puedan rechazar las propuestas de selección cuando se prefiera a un hombre cualificado sobre una mujer igualmente cualificada, como medida especial hasta que las entidades alcancen el objetivo de la paridad de género a todos los niveles; y aplicar las normas y medidas existentes para promover la paridad entre hombres y mujeres<sup>43</sup>.

Sin embargo, en el Informe del Secretario General relativo al “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, de 18 de septiembre de 2008, se constata de nuevo el escaso avance habido en los últimos años para lograr la paridad de género. Entre diciembre de 2004 y diciembre de 2007 la representación de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas mejoró muy levemente, pasando del 36,9% al 38,4%, lo que supone un incremento total del 1,5%, esto es, del 0,5% al año. Entre los principales obstáculos con los que tropiezan las entidades para alcanzar la paridad de género, en el informe se señalan expresamente: las deficiencias existentes en los mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y aplicación; inexistencia de medidas especiales para promover la igualdad entre los géneros; falta de integración de los sistemas de coordinación entre departamentos; inflexibilidad de las condiciones de trabajo; insuficiencia de la información sobre la contratación; bajo número de mujeres candidatas cualificadas; y mayores tasas de disminución natural entre las mujeres. Entre las recomendaciones para acelerar los progresos, se insiste en promover la función de

liderazgo, mejorar la supervisión y rendición de cuentas, aplicar más rigurosamente las normas vigentes, y en la necesidad de tomar medidas urgentes y redoblar los esfuerzos para acelerar el logro de la paridad<sup>44</sup>.

Con este objetivo, en 2010 se aprueba el “Plan de Acción Estratégico sobre Equilibrio entre los Géneros para la Secretaría de las Naciones Unidas”, proponiéndose un extenso elenco de medidas especiales, particularmente para los departamentos que no están alcanzando sus objetivos de paridad entre los géneros en términos de contratación y retención, en 11 áreas de acción principales, entre otras, las relativas a mejorar los mecanismos de comunicación y sensibilización, a revisar las políticas de género, fortalecer la contratación y selección de mujeres cualificadas, incrementar oportunidades de desarrollo y progreso profesional, ampliar horarios de trabajo flexible y a superar las barreras informales en el clima y la cultura de trabajo<sup>45</sup>.

Finalmente, transcurridos ya 10 años sin haberse alcanzado el objetivo de la paridad de género, en sus últimas Resoluciones 65/191 de 2010 y 66/132 de 2011, la Asamblea General constata con preocupación que la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas ha permanecido prácticamente sin cambios<sup>46</sup>, como demuestra el último informe del Secretario General sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”, de 9 de septiembre de 2010. En efecto, durante el período de dos años abarcado por el informe, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009, la presencia de las mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores aumentó marginalmente de 38,4% a 39,9%, lo que se traduce en un incremento medio anual del 0,75%. El análisis de las estadísticas de 2000 a 2009 también presenta un panorama desalentador en las tendencias generales del adelanto de la mujer en el sistema de las



Naciones Unidas. Durante este período, la proporción de funcionarias se ha incrementado del 33,4% al 39,9%, a una tasa anual de apenas 0,7%<sup>47</sup>.

Entre los obstáculos que impiden la consecución del objetivo de la paridad de género, en el informe se señalan expresamente la existencia de mecanismos deficientes de rendición de cuentas, seguimiento y cumplimiento; la falta de medidas especiales para fomentar la igualdad entre los géneros; la escasa integración de los sistemas de coordinadores; la aplicación deficiente de las modalidades de trabajo flexible; y la divulgación insuficiente y escaso número de mujeres aspirantes cualificadas. Para superar estos obstáculos son necesarias medidas urgentes y eficaces, en el informe se proponen especialmente modalidades de trabajo flexible<sup>48</sup>; incluir una divulgación más efectiva que llegue a las reservas de candidatas potenciales, a través de contactos directos con las organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres y universidades; aplicar de forma más rigurosa las medidas para mejorar la promoción profesional de las funcionarias, incluidas las medidas especiales, fundamentalmente disposiciones vinculantes para el sistema de selección de personal que garanticen directamente la contratación y promoción de la mujer; alentar a los Estados Miembros a que presenten activamente nombres de mujeres candidatas, especialmente para puestos de alto nivel; y mejorar la eficacia de los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas<sup>49</sup>.

En caso contrario, si no se asume un efectivo compromiso para su implementación y exigencia por las propias Naciones Unidas y los Estados miembros, difícilmente se logrará el objetivo establecido en la *Plataforma de Acción de Beijing* de alcanzar la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas siquiera sea en “un futuro muy cercano”.

#### IV. RECAPITULACIÓN. LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS: UN RETO POR CONQUISTAR EN EL SIGLO XXI

Desde la *Plataforma de Acción de Beijing* de 1995, la Asamblea General ha instado reiteradamente a la Secretaría General y a todo el sistema de las Naciones Unidas a lograr la paridad de género inicialmente para el año 2000, reajustándose la fecha límite en las últimas Resoluciones a “un futuro muy cercano”. Sin embargo, como demuestra este estudio, el mandato de la Asamblea General de lograr la paridad de género en todos los niveles y categorías del sistema de las Naciones Unidas sigue siendo un objetivo difícil de cumplir, incluso a principios de la segunda década del siglo XXI. En efecto, los últimos informes presentados por el Secretario General sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” reflejan los escasos progresos habidos y la constante infrarrepresentación de las mujeres en la mayoría de los niveles y categorías de la Organización, destacando especialmente los desequilibrios crónicos de género en los niveles superiores (P-5, D1 y D2 y superiores), estando claramente concentradas las mujeres en las categorías inferiores y en los tramos de edad más bajos<sup>50</sup>. Así, atendiendo al último informe del Secretario General de 2010, de las 30 entidades analizadas solamente 7 alcanzaron la paridad de género en el cuadro orgánico y categorías superiores, mientras que la representación global de la mujer en la Secretaría y en el resto del sistema de las Naciones Unidas no llegó al 40% en 2009<sup>51</sup>. Al actual ritmo de progreso, el equilibrio de género del 50% no se alcanzará hasta 2114 en la categoría P-5 y hasta 2130 en la categoría D-1<sup>52</sup>.

Asimismo, la falta de equilibrio de género entre los miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que son elegidos por la misma Asamblea General, es también digno de mención, pues sólo 3 de sus 15 miembros son mujeres, sin ol-

47

Vid. Doc. A/65/334 de 9 de septiembre de 2010, párrs. 5 y 11.

48

El 1 de febrero de 2003 la Secretaría General introdujo arreglos de trabajo flexible, tras un período de prueba de seis meses, contemplándose las opciones siguientes, a discreción del director del programa: horarios de trabajo escalonados, horario de trabajo comprimido (10 días laborables en nueve), y pausas programadas para actividades didácticas externas y teletrabajo, *vid.* Doc. ST/SGB/2003/4 de 24 de enero de 2003. Al respecto, *vid.* el estudio reciente *Report of the Expert Group Meeting on Policy, Practice and Potential: Work-life integration in the United Nations system*, United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women (UN Women), United Nations, 9-11 November, 2010, puede consultarse en <[http://www.un.org/womenwatch/osagi/worklifeissues/EGM\\_Paper\\_on\\_Work\\_Life\\_Integration.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/worklifeissues/EGM_Paper_on_Work_Life_Integration.pdf)> [consulta: 12 de febrero 2012].

49

Doc. A/65/334, *op. cit.*, párrs. 72 y ss. Sólo 15 entidades del sistema de las Naciones Unidas aplican algún tipo de medidas especiales para mejorar la situación de la mujer, destacando especialmente las adoptadas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), que impone la contratación de mujeres y hombres en una proporción de 3/2 en todos los niveles, hasta que se logre la paridad entre los géneros, o por la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), cuyas medidas especiales obligan a seleccionar a las mujeres candidatas con iguales calificaciones, hasta que se alcance del 45% al 55% de tasa de paridad. Como se indicó más arriba, la Secretaría General promulgó medidas especiales en materia de igualdad de género en 1999, sin embargo, tal como se aplica, el sistema de selección de personal parece no tener carácter obligatorio ni prevé una rendición de cuentas de su aplicación, *ibidem*, párr. 77.

50

Vid. especialmente los informes del Secretario General sobre el “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” de 2006 a 2010: Doc. A/61/318 de 7 de septiembre de 2006, párr. 41; Doc. A/63/364 de 18 de septiembre de 2008, párr. 5; y Doc. A/65/334 de 9 de septiembre de 2010, párr. 5.

51

Vid. Doc. A/65/334 de 9 de septiembre de 2010, especialmente párrs. 8 y 45-46. Los datos relativos a la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas y en la Secretaría a 31 de diciembre de 2009 pueden consultarse en el Gráfico I del Anexo.



52

En este sentido, *vid. Report of the Expert Group Meeting on Measures to Accelerate the Improvement in the Status of Women in the United Nations System*, op. cit., párr. 31.

53

La composición de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) puede consultarse en su página web <<http://icsc.un.org/about/default.asp>> [consulta: 12 de febrero 2012].

54

La composición de la Dependencia Común de Inspección (DCI) puede consultarse en su página web <<http://www.unjju.org/sp/inspectors.htm>> [consulta: 12 de febrero 2012].

55

*Vid.* especialmente las Resoluciones A/RES/62/137 de 18 de diciembre de 2007, párr. 24; A/RES/63/159 de 18 de diciembre de 2008, párr. 26; A/RES/64/141 de 18 de diciembre de 2009, párr. 19; y A/RES/65/191 de 21 de diciembre de 2010, párr. 21.

56

En este sentido, *vid. Report of the Expert Group Meeting on Measures to Accelerate the Improvement in the Status of Women in the United Nations System*, op. cit., especialmente párrs. 6-10 y 17.

vidar que este órgano tiene un importante papel normativo al regular las condiciones de empleo de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas<sup>52</sup>. Igualmente, en la Dependencia Común de Inspección (DCI), otro órgano cuyos miembros son elegidos por la Asamblea General, hay una sola mujer entre sus 11 inspectores, siendo el único órgano independiente de supervisión externa del sistema de las Naciones Unidas al que se ha conferido el mandato de realizar evaluaciones, inspecciones e investigaciones y proponer mejores prácticas de gestión a nivel de todo el sistema<sup>53</sup>.

En consecuencia, a pesar de las diversas medidas adoptadas no se han alcanzado grandes progresos, al haberse puesto el acento en el logro de una serie de metas cuantitativas relacionadas con la proporción de mujeres en los distintos puestos y categorías, desviándose la atención de las cuestiones fundamentales, especialmente, la superación de los obstáculos y barreras estructurales que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres, que exigen la adopción de políticas y estrategias de género así como la institucionalización de mecanismos eficaces de su supervisión y rendición de cuentas, pues los des-

equilibrios de género tienen carácter multidimensional y sistémico que requiere respuestas sistémicas e integradas. Por tanto, acabar con tal quiebra estructural en el propio seno de las Naciones Unidas requiere de un efectivo compromiso al más alto nivel en una cultura organizacional que garantice la participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales y decisorios, implementándose mecanismos eficaces de supervisión, control, rendición de cuentas y responsabilidad que aseguren la superación real de los diversos obstáculos y la eficacia de las medidas y actuaciones establecidas. Asimismo, no puede olvidarse que el objetivo de la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas no podrá alcanzarse sin el concurso de los Estados Miembros, que constituyen una importante fuente de contratación para la Organización, de ahí el llamamiento que reiteradamente ha hecho la Asamblea General para que coadyuven a aumentar la representación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas<sup>54</sup>.

Sólo así se podrá alcanzar y mantener de forma real y efectiva la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas, siquiera sea, en la primera mitad del siglo XXI. En caso contrario, cabe esperar que ante los escasos progresos logrados y a falta de disposiciones normativas vinculantes que exijan su cumplimiento, el objetivo de la efectiva paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas no parece que se alcance fácilmente en los próximos años, ni siquiera en la primera mitad del siglo XXI, es decir, mucho más allá de ese “futuro muy cercano” que demanda la Asamblea General. Sin embargo, alcanzar el equilibrio de género en todo el sistema de las Naciones Unidas es importante, no sólo porque mejorará el buen funcionamiento y eficacia de la Organización, sino, especialmente, porque aumentará de manera significativa el papel de liderazgo de las Naciones Unidas en la promoción de la igual representación y participación de las mujeres en todos los ámbitos y en la consecución de la igualdad efectiva de las mujeres en todo el mundo<sup>55</sup>.



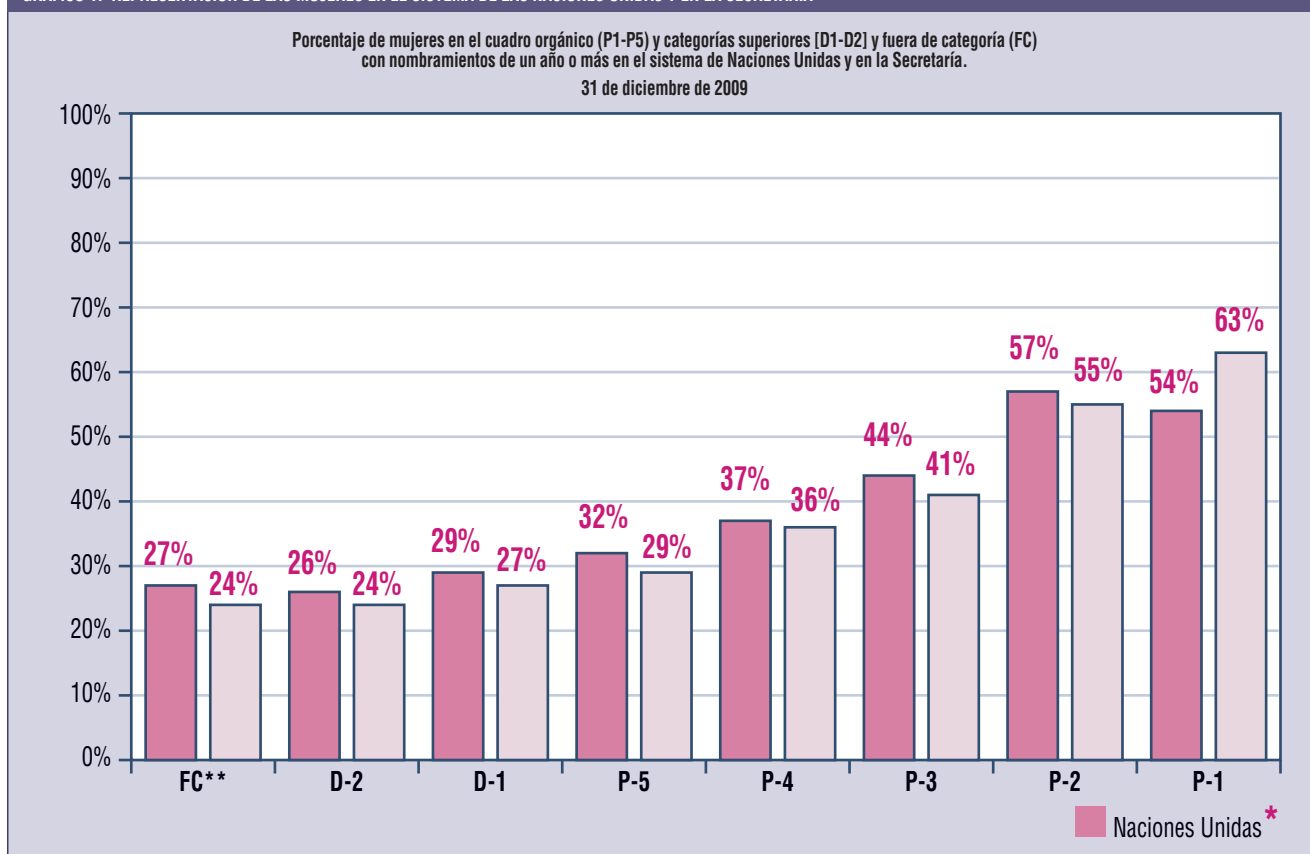


## ANEXO

Resolución	Fecha de adopción	Meta de representación de las mujeres	Fecha de logro
AA/RES/41/206	11-12-1986	30% puestos sujetos a distribución geográfica	1990
A/RES/45/239	21-12-1990	35% puestos sujetos a distribución geográfica, especialmente puestos de categoría superior y de toma de decisiones	1995
A/RES/50/164	22-12-1995	25% puestos de niveles D-1 y superiores	2000
A/RES/51/67	12-12-1996	50% puestos directivos y toma de decisiones	2000
A/RES/52/96	12-12-1997	50% en todos los niveles	2000
A/RES/58/144	22-12-2003	50% para todos los puestos	2015
A/RES/59/164	20-12-2004	50% representantes y enviados especiales designados por el Secretario General	2015
A/RES/63/159	18-12-2008	50% para todos los puestos	un futuro muy cercano
A/RES/65/191	21-12-2010		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI): <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/fplegbasis.htm>> [consulta: 12 febrero 2012]

GRÁFICO 1. REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS Y EN LA SECRETARÍA



\* 30 de 31 entidades presentaron datos para 2009.

\*\* FC significa "fuera de categoría", se incluyen los puestos de Secretaría General, Subsecretaría General y Secretaría General Adjunta, Dirección General Adjunta, Subdirección General y Dirección General.

A 31 de diciembre de 2009, LAS MUJERES REPRESENTAN EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS:	A 31 de diciembre de 2009, LAS MUJERES REPRESENTAN EN LA SECRETARÍA DE LAS NACIONES UNIDAS:
<b>39.9%</b> (11.514 de 28.849) de todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más	<b>39%</b> (3.951 de 10.118) de todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con nombramientos de un año o más
<b>28.4%</b> (762 de 2.685) del personal del nivel D-1 y superiores	<b>26%</b> (195 de 751) del personal del nivel D-1 y superiores
<b>41.1%</b> (10.752 de 26.164) de todo el personal del cuadro orgánico (P1-P5)	<b>40.1%</b> (3.756 de 9.367) de todo el personal del cuadro orgánico (P1-P5)
La paridad de género sólo se ha alcanzado en los niveles P-1 (54.8%) y P-2 (57.4%).	La paridad de género solo se ha alcanzado en los niveles P-1 (63.4%) y P-2 (55.2%).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en el informe del Secretario General relativo al "Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas", Doc. A/65/334 de 9 de septiembre de 2010, párrs. 5 y 45.