



# Asamblea General

Distr. general  
21 de febrero de 2019  
Español  
Original: inglés

---

## Septuagésimo tercer período de sesiones

Tema 141 del programa

### Gestión de los recursos humanos

## Enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal

### Informe del Secretario General

#### *Resumen*

Este informe se presenta de conformidad con lo dispuesto en las cláusulas 12.1 y 12.3 del Estatuto del Personal y contiene enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal que refuerzan la resolución 3416 (XXX) de la Asamblea General, relativa al empleo de mujeres en la Secretaría, así como otras resoluciones posteriores en las que la Asamblea pidió al Secretario General que intensificara los esfuerzos para lograr la paridad de género en la Secretaría de las Naciones Unidas<sup>1</sup>.

Se solicita a la Asamblea General que apruebe las enmiendas del Estatuto del Personal y tome nota de las enmiendas del Reglamento del Personal que figuran en los anexos del presente informe.

---

<sup>1</sup> Resoluciones 44/75, 44/185 C, 45/239 C, 46/100, 47/93, 48/106, 49/167, 50/164, 51/67, 65/247, 67/255, 68/252, 70/133 y 71/263, entre otras.



1. En los últimos 40 años, la Asamblea General ha pedido en reiteradas oportunidades que se dé una representación igualitaria a las mujeres en la Organización. Esto se funda en el principio expuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, relativo al “más alto grado de eficiencia, competencia e integridad” en el nombramiento del personal, y condice con él. En vista de ese mandato y de que en varios decenios no se han logrado avances en lo que respecta a la paridad de género, el Secretario General publicó en septiembre de 2017 la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género, una hoja de ruta progresiva para alcanzar la paridad en toda la Organización a más tardar en 2028.
2. El primer año en que se aplicó la estrategia ha habido avances, ya que se logró la paridad en el Grupo Superior de Gestión y entre los coordinadores y coordinadoras residentes. Sin embargo, resta bastante por hacer en otros niveles. Si se mira en detalle la distribución de puestos, se observa que la diferencia entre el número de hombres y mujeres aumenta en los niveles superiores del Cuadro Orgánico. La diferencia más grande se da en las operaciones sobre el terreno, donde al 30 de noviembre de 2018 las mujeres representaban apenas el 28,7 % del personal internacional con nombramiento permanente, continuo o de plazo fijo. Además, ha habido poca o ninguna mejora en los últimos años. Por lo tanto, urge proceder de manera más proactiva y ágil para fomentar la paridad en todo el sistema en general y en las operaciones sobre el terreno en particular.
3. En su resolución 3416 (XXX), relativa al empleo de mujeres en la Secretaría, la Asamblea General, teniendo presentes los Artículos 8 y 101 de la Carta, reafirmó que la distribución equitativa de los puestos entre hombre y mujeres en la Organización “es uno de los principios fundamentales que rige la política de contratación de las Naciones Unidas”. No obstante, este principio fundamental no está plasmado en el Estatuto y el Reglamento del Personal. En particular, el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres no se ha tenido en cuenta antes al determinar el orden de preferencia para la retención de personal cuando se reducen o cierran misiones, sino que se han priorizado los tipos de contrato que históricamente se han dado a hombres de manera desproporcionada.
4. Por lo tanto, es necesario que se incluyan expresamente en el marco jurídico del Estatuto y el Reglamento del Personal, al más alto nivel, medidas que promuevan el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres, como ha pedido la Asamblea General. En concreto, el Secretario General propone enmendar el Estatuto y el Reglamento del Personal para que la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres sea uno de los criterios que deban tenerse en cuenta tanto en la selección como en la retención de personal. Dado que en 2019 está previsto reducir algunas misiones, el Secretario General considera importante que la Asamblea dé prioridad al examen de estas enmiendas, ya que esa reducción en la coyuntura actual ralentizará el cambio en el mejor de los casos y, en el peor, hará que las diferencias se agraven.
5. Las enmiendas propuestas se basan en la orientación proporcionada por la Asamblea General, específicamente en su resolución 3416 (XXX), en la cual se estableció el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres en las Naciones Unidas. La Oficina de Asuntos Jurídicos considera que los cambios propuestos pueden implementarse de manera compatible con la Carta, por ejemplo los Artículos 8 y 101. Dichos cambios también pueden alcanzarse a la vez que se amplía la diversidad geográfica.
6. En el anexo I del presente informe figuran las enmiendas propuestas del Estatuto del Personal y en el anexo II, las enmiendas propuestas del Reglamento del Personal.

## **A. Cláusulas del Estatuto**

7. En consonancia con la resolución 3416 (XXX) de la Asamblea General, se propone enmendar la cláusula 4.3 para que incluya, en lo que respecta a la selección, el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres en las Naciones Unidas.

## **B. Reglas del Reglamento**

8. En consonancia con la resolución 3416 (XXX) de la Asamblea General, se propone enmendar de la misma manera las reglas 9.6 y 13.1 del Reglamento. Se propone añadir a la regla 9.6 el párrafo f) de modo que se tenga en cuenta el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres a la hora de determinar el orden de preferencia para la retención de personal afectado por la supresión de puestos y la reducción del personal. Se propone añadir texto similar en el párrafo d) de la regla 13.1.

## **Medidas que deberá adoptar la Asamblea General**

9. **Se solicita a la Asamblea General que en la primera parte de la continuación de su período de sesiones apruebe las enmiendas del Estatuto del Personal que figuran en el anexo I del presente informe y tome nota de las enmiendas del Reglamento del Personal que figuran en el anexo II.**

## **Anexo I**

### **Enmiendas del Estatuto del Personal**

#### **Cláusula 4.3**

De conformidad con los principios de la Carta, la selección de los funcionarios se hará prescindiendo de toda consideración de raza, sexo o religión **y para ella se tendrá en cuenta el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres en las Naciones Unidas**. En la medida de lo posible, la selección se hará por concurso.

## Anexo II

### Enmiendas del Reglamento del Personal

#### Regla 9.6

##### Rescisión del nombramiento

[...]

##### Rescisión del nombramiento por supresión de puestos y reducción del personal

e) Salvo en el caso previsto expresamente en el párrafo ~~fg~~) y en la regla 13.1, cuando las necesidades del servicio exijan rescindir los nombramientos de funcionarios debido a la supresión de un puesto o una reducción del personal, y siempre que estén disponibles puestos idóneos en los que puedan utilizarse efectivamente sus servicios, ~~y teniendo debidamente en cuenta en todos los casos la competencia relativa, la integridad y la antigüedad en el servicio~~, se retendrá a los funcionarios con el siguiente orden de preferencia **y teniendo en cuenta el párrafo f)**:

- i) Funcionarios con nombramientos continuos;
- ii) Funcionarios contratados mediante concursos para nombramientos permanentes que presten servicios con un nombramiento de plazo fijo de dos años;
- iii) Funcionarios con nombramientos de plazo fijo.

**f) Al determinar el orden de preferencia para la retención de personal se tendrán debidamente en cuenta en todos los casos la competencia relativa, la integridad, la antigüedad en el servicio y, cuando sea necesario, el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres en las Naciones Unidas.** Cuando los puestos idóneos disponibles estén sujetos al principio de distribución geográfica, también se tendrá debidamente en cuenta la nacionalidad en el caso de los funcionarios que hayan prestado menos de cinco años de servicios y en el caso de los funcionarios que hayan cambiado de nacionalidad durante los cinco años precedentes.

~~fg~~) En lo que se refiere a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, se estimará que se han cumplido las disposiciones del párrafo e) si se ha considerado a dichos funcionarios para ocupar puestos disponibles idóneos de su organización matriz en sus lugares de destino.

~~gh~~) Los funcionarios contratados específicamente para prestar servicios en la Secretaría o en cualquiera de los programas, fondos u órganos subsidiarios de las Naciones Unidas que tengan un estatuto especial en materia de nombramientos de conformidad con una resolución de la Asamblea General o como resultado de un acuerdo concertado por el Secretario General no tendrán derecho en virtud de esta regla a ser considerados para ocupar puestos fuera del órgano para el cual fueron contratados.

##### Rescisión del nombramiento por servicios insatisfactorios

~~hi~~) Podrá rescindirse el nombramiento de un funcionario por servicios insatisfactorios en las condiciones establecidas por el Secretario General.

### **Rescisión del nombramiento por motivos de salud**

ij) Podrá rescindirse el nombramiento de un funcionario que no haya alcanzado la edad normal de jubilación con arreglo a lo establecido en el artículo 1 n) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas pero que, debido a su estado de salud física o mental o a una enfermedad prolongada, se encuentre incapacitado para seguir prestando servicios, después de que el funcionario haya agotado la licencia de enfermedad a que tenía derecho.

### **Regla 13.1**

#### **Nombramientos permanentes**

[...]

d) Si las necesidades del servicio exigen la supresión de un puesto o una reducción del personal, y siempre que estén disponibles puestos idóneos en los que puedan utilizarse efectivamente sus servicios, se retendrá a los funcionarios con nombramientos permanentes con preferencia a los funcionarios con nombramientos de cualquier otro tipo, teniendo debidamente en cuenta en todos los casos la competencia relativa, la integridad, ~~y~~ la antigüedad en el servicio **y, cuando sea necesario, el principio de la distribución equitativa de los puestos entre hombres y mujeres en las Naciones Unidas**. Asimismo, cuando los puestos idóneos disponibles estén sujetos al principio de distribución geográfica, se tendrá debidamente en cuenta la nacionalidad en el caso de los funcionarios que no hayan prestado servicios durante más de cinco años o de los funcionarios que hayan cambiado de nacionalidad en el curso de los cinco años precedentes.