

ACTA RESUMIDA DE LA 24a. SESION

Presidenta: Sra. MUSTONEN (Finlandia)
(Vicepresidenta)

Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. MSELLE

SUMARIO

TEMA 119 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación)

Proyecto de plan de mediano plazo para el período 1992-1997 (continuación)

Programa principal VII. Derechos humanos, libertades fundamentales
y asuntos humanitarios (continuación)

Programa principal IX. Servicios de conferencias

Programa principal X. Servicios administrativos

TEMA 126 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

- a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA (continuación)
- b) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS
NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES AFINES
(continuación)
- c) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

La presente acta está sujeta a correcciones.

Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada,
y dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales,
oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

Distr. GENERAL

A/C.5/45/SR.24

17 de diciembre de 1990

ESPAÑOL

ORIGINAL: INGLES

En ausencia del Presidente, la Sra. Mustonen (Finlandia), Vicepresidenta, ocupa la Presidencia.

Se declara abierta la sesión a las 10.25 horas.

TEMA 119 DEL PROGRAMA: PLANIFICACION DE PROGRAMAS (continuación) (A/45/6, A/45/16 (Part I) y Add.1, A/45/16 (Part II), A/45/204, A/45/218 y Corr.1 y Add.1 y Add.1/Corr.1, A/45/279 y A/45/617; A/C.5/45/CRP.1)

Proyecto de plan de mediano plazo para el período 1992-1997 (continuación)

1. El Sr. BAUDOT (Director de la División de Planificación de Programas y Presupuesto), en relación con las diversas observaciones hechas sobre los programas principales del proyecto de plan de mediano plazo, dice que, cuando el Comité del Programa y de la Coordinación (CPC) examinó el proyecto de plan en la primera parte de su 30° período de sesiones, la Secretaría le proporcionó información acerca de los recursos del presupuesto por programas para el bienio 1990-1991 y de los recursos correspondientes en el proyecto de plan de mediano plazo. Si la Comisión lo desea, esa información puede publicarse nuevamente como documento de sesión. También se presentó al CPC un documento en que se destacaba la relación entre la estructura del proyecto de plan de mediano plazo y el plan existente; ese documento también podría distribuirse a la Quinta Comisión.

2. El Presidente del CPC planteó una cuestión algo más compleja en la sesión precedente en relación con el programa 31, titulado "Cooperación regional para el desarrollo de Asia y el Pacífico". Cuando el CPC analizó ese programa en mayo, no tomó ninguna decisión con respecto al orden de prioridad debido a que la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) no había podido reunirse para examinar el programa y dar a conocer al CPC sus criterios sobre el particular. En ese entonces la propuesta del Secretario General era que se asignara elevada prioridad a dos subprogramas. En la segunda parte de su 30° período de sesiones celebrado en septiembre, el CPC volvió a analizar el tema y se le informó de que la CESPAP había propuesto que se diera prioridad a nueve subprogramas. Como lo destacó su Presidente, el CPC decidió remitir la cuestión a la Quinta Comisión para que tomase una decisión al respecto. Las dificultades del proceso de consulta son bien conocidas: suele ser difícil que los órganos subsidiarios hagan propuestas sobre el orden de prioridad. Para el examen de la Quinta Comisión la Secretaría desea proponer un número menor de prioridades, a saber, seis subprogramas en lugar de los nueve propuestos por la CESPAP. Si la Comisión está de acuerdo, el orador preparará otro documento de sesión con información sobre las prioridades propuestas en mayo por el Secretario General al CPC, las recomendadas posteriormente por la CESPAP y la nueva propuesta del Secretario General. Cabe esperar que esa información permita a la Comisión tomar una decisión al respecto.

/...

Programa principal VII. Derechos Humanos, libertades fundamentales y asuntos humanitarios (continuación)

3. El Sr. MERIFIELD (Canadá), al referirse al programa 35, felicita a la Secretaría por haber establecido órdenes de prioridad adecuados entre los subprogramas. En el documento que tiene ante sí la Comisión (A/45/6 (Prog. 35)) se exponen las dificultades que se plantearán en los seis años siguientes a los fines de reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales. El orador insta a las delegaciones a que den sentido a ese importante programa cerciorándose de que la Secretaría cuente con los recursos suficientes para llevarlo a cabo a partir del momento en que comience el plan de mediano plazo.
4. Como ha destacado la Secretaría (párr. 35.43), la cuestión del establecimiento de normas referentes a los derechos humanos entraña una amplia gama de complejos problemas interdependientes. Para mejorar el disfrute de los derechos por las personas es de suma importancia que todos los elementos del subprograma 1 se apliquen durante el período que abarca el plan. A la Secretaría se le ha asignado la responsabilidad de alentar a los Estados Miembros a que participen en los tratados e instrumentos en vigor, a los que se ha sumado ahora la Convención sobre los Derechos del Niño, y de estar en condiciones de dar una respuesta positiva a las peticiones o llamamientos que se hagan a las Naciones Unidas. Para crear una "cultura de los derechos humanos", es preciso que las Naciones Unidas cuenten con los recursos necesarios para que las personas tengan la oportunidad de ser escuchadas. Los órganos de la Secretaría que se ocupan de esta esfera se encuentran en inmejorable posición para brindar servicios de asesoramiento a los gobiernos en los casos en que sea preciso mejorar la legislación nacional y brindar la capacitación necesaria para crear una cultura universal de los derechos humanos.
5. En la primera parte de su 30° período de sesiones, el CPC apoyó plenamente el programa 35 incluido en el proyecto de plan de mediano plazo. Con todo, al orador le preocupan algunas de las discusiones que se produjeron en el CPC. El Secretario General ha determinado que la protección de los derechos humanos sea la esfera fundamental de acción de los próximos años por lo que ese programa debe recibir los recursos necesarios. Sin embargo, en el análisis de las prioridades realizado en el CPC para el bienio siguiente no se le dio la debida importancia. Como los delegados representan a los gobiernos, parece haber una tendencia a dar prioridad a los programas que benefician al sector público. No obstante, los derechos humanos son un objetivo fundamental de la Carta; son atributo de la persona, por lo que las Naciones Unidas tienen el deber de protegerlos. La Asamblea General y la Quinta Comisión actuarían con muy poca previsión si aplazaran la ejecución de ese programa tan importante hasta el segundo bienio del plan de mediano plazo.
6. El Sr. KARBUCZKY (Hungría) dice que su país atribuye la máxima importancia a la protección y promoción de los derechos humanos. Como miembro del Consejo de Europa, se ha comprometido a respetar plenamente las normas europeas de derechos humanos. Con respecto al subprograma 2 del programa 35, titulado "Eliminación y prevención de la discriminación y protección de las minorías y los grupos vulnerables", dice que las actividades de ese subprograma se definen en la Carta

(Sr. Karbuczky, Hungría)

como uno de los propósitos fundamentales de las Naciones Unidas, por lo que merecen la más alta prioridad. Hungría hizo una propuesta a tal efecto en el CPC, a la que no se le hizo ninguna objeción. Atribuir prioridad al programa 2 no significa asignarle más recursos, sino más bien prestarle mayor atención y cerciorarse de que ninguna actividad quede sin ejecutar.

7. En relación con el curso de acción propuesto por la Secretaría, el orador señala que el párrafo 35.24 se refiere a dos cuestiones básicamente diferentes: los derechos de los trabajadores migratorios y los derechos de las minorías, por lo que a su juicio deberían figurar en dos párrafos separados. Por otra parte está en desacuerdo con la redacción del párrafo. En primer lugar, referirse a la búsqueda de soluciones "pacíficas" para el problema de las minorías da a entender que los problemas de las minorías siempre desembocan en actos de violencia, por lo que preferiría que se hablara sencillamente de "la búsqueda de soluciones para los problemas de las minorías". En segundo lugar, la última oración del párrafo también presenta dificultades por cuanto hace referencia a "religión o creencias". Los problemas pueden surgir debido a diferencias étnicas, modos de vida y otras razones, por lo que no considera conveniente destacar los problemas de religión o de creencias como si fueran ajenos a otras cuestiones que interesan a las minorías.

8. En resumen, el orador apoya la opinión del Canadá de que se dé alta prioridad a los derechos humanos en los dos primeros años del plan de mediano plazo.

9. El Sr. TANG Guangting (China) dice que las numerosas disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas relativas al respeto de los derechos humanos deben servir de guía para el debate del programa 35. Su delegación desea destacar que los conceptos y las percepciones de los derechos humanos difieren, dada la diversidad de sistemas políticos, económicos y sociales, procedencias étnicas y creencias religiosas, por lo que es importante que en el programa se reflejen todos los puntos de vista y no se adopte un concepto particular de derechos humanos como norma internacionalmente reconocida, excluyéndose los demás.

10. En definitiva, la cuestión de los derechos humanos es de carácter social y está vinculada al desarrollo social. Durante el debate del proyecto de plan de mediano plazo, celebrado en el CPC en mayo de 1990, la delegación de China propuso que se combinaran los programas principales VII y V, y desea reiterar esa propuesta.

11. En el estudio y análisis de las cuestiones relativas a los derechos humanos debe hacerse hincapié en las cuestiones universales que requieren soluciones urgentes, o sea, en los problemas prácticos que enfrentan muchas personas en los países en desarrollo con respecto a su derecho al desarrollo económico y social, a la libre determinación y a la independencia. Son cuestiones de vital interés para los países en desarrollo, por lo que en el plan de mediano plazo debe dárseles la debida prioridad.

12. Se ha convenido en que, al analizar el proyecto de plan de mediano plazo, la Comisión consulte a otras Comisiones Principales. La delegación de China considera que ese procedimiento es conveniente y espera que, cuando se dé forma definitiva al programa 35, se tomen en cuenta las opiniones y sugerencias de otros órganos interesados.

/...

13. El Sr. MERIFIELD (Canadá) dice que el programa principal VII, en particular el programa 35, contiene programas con mandatos adecuados pero que aún falta financiar. Es evidente que la autoridad del Secretario General y de la Secretaría para administrar el programa proviene de la Carta. Corresponde a la Quinta Comisión velar por que los programas con mandato sean financiados adecuadamente y reciban recursos suficientes para garantizar su aplicación.

Programa principal IX. Servicios de conferencias

Programa principal X. Servicios administrativos

14. El Sr. MSELLE (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) dice que en los programas principales IX y X se presentan planes y programas para los servicios de apoyo. Entre los dos, abarcan seis programas que corresponden en gran medida a las secciones 28 y 29 del presupuesto ordinario.

15. La estructura de los programas es más o menos la misma que la de los programas sustantivos, pues contienen secciones de orientación general y estrategia global, así como un esbozo de la estructura y prioridades de los subprogramas. No a todos los subprogramas de los dos programas principales se les ha dado prioridad, pero en los casos en que se les ha dado, no se explica por qué ni qué criterio se utilizó. Por ejemplo, en el programa 40 no queda claro por qué se dio prioridad a las relaciones entre el personal y la Administración y no a los servicios de auditoría interna.

16. A lo largo de los años la Comisión Consultiva ha tenido grandes dificultades con los programas principales IX y X. En primer lugar, hay duda de que los dos programas deben presentarse con el mismo formato que se emplea para las actividades sustantivas. En general, la Comisión Consultiva ha considerado que la descripción de las secciones de orientación general y estrategia global son inútiles, por cuanto en muchos casos repiten la descripción de los subprogramas. También hay muchos casos de descripciones similares que aparecen en programas diferentes, por lo que es muy difícil saber en relación con qué programa se está planificando y programando un objetivo.

17. Es preciso mejorar considerablemente la calidad de los dos programas principales, en particular porque abarcan un sector que utiliza la mayor parte de los recursos del presupuesto por programas. En su informe (A/45/617), la Comisión Consultiva pidió que se analizara de nuevo, minuciosamente, la presentación del plan de mediano plazo y, en particular, de los programas principales IX y X. Destacó, asimismo, una contradicción evidente de una de las disposiciones relativas a la planificación y los programas, ya que si bien en el párrafo 3.6 del Reglamento se estipula que el plan debe presentarse por programas y objetivos, en la regla 103.6 se dispone que respecto de las actividades de servicios la presentación debe hacerse por unidad de organización. Como lo ha destacado la Comisión Consultiva, ello se traduce en repeticiones y en duplicación de las descripciones, en verbosidad y en una tendencia a redactar textos demasiado extensos, todo lo cual redundaría en detrimento de la utilidad del plan. Otro resultado ha sido que siempre que se han reorganizado las unidades de organización, se ha procurado revisar sin más ni más el plan de mediano plazo, aun cuando la reorganización no afecte a los programas que se estén ejecutando.

(Sr. Mselle)

18. La Comisión Consultiva reconoce que se ha avanzado mucho en cuanto a agilizar el plan e intensificar las consultas con los Estados Miembros. Con todo, aún queda mucho por hacer, por lo que esa Comisión ha indicado las esferas en que podrían alcanzarse nuevos progresos. Además, la Comisión opina que el personal directivo superior debe ocuparse más de proporcionar la dirección que necesita el proceso de planificación y programación. Se pidió a la Asamblea General que aprobara los programas principales IX y X ateniéndose a las observaciones del orador y a las que figuran en el informe de la Comisión Consultiva (A/45/617, párrs. 2 a 13).

19. El PRESIDENTE dice que la Comisión volverá a analizar el proyecto de plan de mediano plazo cuando reciba las observaciones de las demás Comisiones Principales sobre los diversos programas principales.

TEMA 126 DEL PROGRAMA: CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación) (A/45/541 y A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 y Corr.1, A/C.5/45/11, A/C.5/45/12, A/C.5/45/18 y A/C.5/45/19.

- a) COMPOSICION DE LA SECRETARIA (continuación)
- b) RESPETO DE LAS PRERROGATIVAS E INMUNIDADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS Y ORGANIZACIONES AFINES (continuación)
- c) OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL (continuación)

20. El Sr. KRYZHANIVSKY (República Socialista Soviética de Ucrania) dice que merecen total apoyo los cambios positivos encaminados a fortalecer el papel y la autoridad de las Naciones Unidas en las relaciones internacionales contemporáneas. La práctica cada vez más frecuente de adoptar decisiones por consenso demuestra que ahora a los Estados Miembros les resulta más fácil encontrar un idioma común para elaborar estrategias de acción en el marco de la Organización. Ahora bien, el consenso sobre cuestiones relativas al personal exige del acuerdo de la Administración y de la Secretaría en su totalidad para que las decisiones intergubernamentales se ejecuten de la forma más eficaz posible. Para mejorar el funcionamiento administrativo y financiero de la Organización es indispensable que se elabore una política de personal coherente y precisa, basada en los principios establecidos en el Artículo 101 de la Carta. En ese contexto, la reducción del número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados constituye una medida correcta.

21. Su delegación es partidaria de fortalecer aún más el papel de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que debe perfeccionar los métodos y elaborar criterios precisos de contratación y promoción de personal competente bien calificado. Espera, asimismo, que se establezca una cooperación más fructífera con los servicios correspondientes de la Secretaría para abordar los problemas relativos a la representación de la RSS de Ucrania, incluido su nivel cualitativo aún insuficiente. Por su parte, la RSS de Ucrania sigue capacitando a personal idóneo para trabajar en la administración pública internacional, tanto a largo plazo como, si es necesario, con carácter permanente. Consciente de que la consideración

/...

(Sr. Kryzhanivsky, RSS
de Ucrania)

primordial para la contratación de personal permanente debe ser el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, su delegación sigue pensando que para alcanzar una flexibilidad máxima en la política de personal debería utilizarse una combinación razonable de contratos de plazo fijo y permanentes. En cuanto a la adscripción, la delegación de la RSS de Ucrania básicamente comparte la opinión del Secretario General, expuesta en el documento A/C.5/45/12. La regulación del sistema de adscripción coadyuvaría a fortalecer las garantías de la condición jurídica del personal contratado de ese modo, con lo que se cumplirían los objetivos reales de ese procedimiento.

22. Se debe ampliar la práctica de contratación de personal en las categorías P-1 y P-2 mediante concursos nacionales, sobre todo con respecto a los Estados no representados e insuficientemente representados. Esos exámenes son una forma eficaz de aportar a la Organización nuevos funcionarios jóvenes y de talento. Su delegación está dispuesta a estudiar la cuestión de organizar esos exámenes en la RSS de Ucrania y a ofrecer candidatos idóneos para su contratación en la categoría P-3 a fin de cumplir las disposiciones del párrafo 4 de la resolución 41/206 A de la Asamblea General.

23. El informe del Secretario General sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/45/548) demuestra que arrojaron resultados positivos las medidas para alcanzar una tasa general de participación de la mujer del 30% en los puestos sujetos a distribución geográfica para el 31 de diciembre de 1990. Con todo, hacen falta mayores y constantes esfuerzos para lograr una representación equitativa de la mujer, incluso en los puestos de categoría superior. Al tiempo que tiene en cuenta las complicaciones que entraña la función tradicional de la mujer en la familia y la sociedad, la RSS de Ucrania seguirá apoyando los esfuerzos de las candidatas idóneas para obtener empleo en las organizaciones internacionales. Por consiguiente, el orador apoya en principio la propuesta de que el porcentaje de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica aumente anualmente en un 1% después de que se logre el objetivo del 30%, en el entendimiento de que las medidas que se tomen en ese sentido no serán incompatibles con el principio de distribución geográfica equitativa.

24. Si bien reafirma las prerrogativas del Secretario General como más alto funcionario administrativo, la delegación de la RSS de Ucrania considera que es preciso aumentar aún más la eficacia de la Secretaría. La labor de los funcionarios en Namibia, incluidos los nacionales de su país, demostró las posibilidades y el elevado profesionalismo de la administración pública internacional. Es preciso complementar las tareas de la Organización con una política de personal moderna y flexible que se base en los principios consagrados en la Carta, teniendo debidamente en cuenta los intereses legítimos de los Estados Miembros. A ese respecto, debe prestarse atención a las propuestas para mejorar las perspectivas de carrera hechas por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos, incluida su sugerencia relativa a ascensos.

/...

25. La Sra. RODSMOEN (Noruega), hablando también en nombre de Dinamarca, Finlandia, Islandia y Suecia, dice que los países nórdicos consideran que muchas de las propuestas e ideas que figuran en la exposición hecha en una sesión previa en nombre de Australia, el Canadá y Nueva Zelandia merecen un análisis pormenorizado por parte de la Comisión.

26. En lo que respecta a la composición de la Secretaría, debe asignarse gran importancia a la selección objetiva de los candidatos más idóneos, por lo que acoge con agrado la decisión de la Secretaría de organizar concursos nacionales en la categoría P-3, como lo ha pedido la Asamblea General. En cambio, es motivo de preocupación la cantidad de excepciones al principio de contratación por concurso en la categoría P-2, ya que no debe haber excepciones ni con respecto a la contratación externa ni en cuanto a la promoción interna.

27. En cuanto a la proporción de mujeres en la Secretaría, es lamentable que el objetivo de alcanzar una tasa general de participación de la mujer del 30% en los puestos sujetos a distribución geográfica no se vaya a lograr para finales de 1990. A pesar de las mejoras señaladas en el informe del Secretario General (A/45/548), se avanza a un ritmo demasiado lento y subsiste la tradición de contratar a las mujeres en los niveles inferiores, mientras que en realidad disminuye el número de mujeres en las categorías D-1 y P-5. Para los países nórdicos es sumamente importante que para 1995 se logre el objetivo convenido de representación de la mujer de un 35%.

28. La oradora acoge con beneplácito la iniciativa de la Secretaría de establecer centros de coordinación para la mujer en las misiones permanentes e insta a las misiones que no hayan respondido a esa invitación a que lo hagan. Es importante que se asigne a esa labor a funcionarios de categoría superior, tanto en la Secretaría como en las misiones.

29. Los Estados Miembros y la Secretaría deben redoblar sus esfuerzos para poner fin a la representación insuficiente de mujeres de Europa central y oriental, África y el Oriente Medio. Los Estados Miembros deben alentar a las mujeres a que traten de obtener empleo en todas las categorías en la Secretaría, y el Secretario General debe seguir esforzándose para que se produzcan los cambios necesarios en esa esfera, ya que las Naciones Unidas deben servir de ejemplo en cuanto a dar iguales oportunidades a los dos sexos.

30. La descripción del Asesor Jurídico de la situación existente en muchos Estados con respecto a las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas es alarmante e inaceptable para los países nórdicos. A estos preocupan muy en particular las continuas detenciones, encarcelamientos y secuestros en el Oriente Medio, donde el número de funcionarios encarcelados y detenidos del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) se mantiene en el elevado nivel de años anteriores. El OOPS también ha seguido teniendo dificultades en cuanto a la entrada y salida de su personal en la Ribera Occidental y la Faja de Gaza. Los países nórdicos apoyan plenamente los esfuerzos realizados en ese sentido por el Secretario General, los jefes ejecutivos de las organizaciones interesadas y otros

/...

(Sra. Rodsmoen, Noruega)

funcionarios, y encomian la labor del Coordinador de Medidas de Seguridad de las Naciones Unidas y su personal. Las violaciones de dichas prerrogativas e inmunidades podrían desembocar en una situación en que las Naciones Unidas no pudieran seguir desarrollando sus actividades allí. Por consiguiente, los países nórdicos instan enérgicamente a los Gobiernos de que se trata a que cumplan sus obligaciones internacionales.

31. El Sr. MGBOKWERE (Nigeria) dice que la capacidad de la Organización para dar respuesta a los nuevos desafíos de los próximos años dependerá cada vez más de que pueda obtener y retener los servicios de un personal del más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, por lo que el examen de las cuestiones relativas al personal es más importante que nunca. La delegación de Nigeria, tomando nota de las reducciones registradas el pasado año en el número de Estados no representados o insuficientemente representados, exhorta a que se hagan esfuerzos por reducir aún más esas cifras y acoge con beneplácito las garantías de que se aplicará una política de contratación activa y sistemática con miras a seleccionar candidatos de alta calidad, en particular procedentes de dichos países. En ese sentido debe prestarse especial atención a los países en desarrollo. La sostenida reducción del número de países en desarrollo representados en los puestos de categoría superior pone de relieve la necesidad de que la Secretaría tenga presente que ningún puesto debe considerarse prerrogativa exclusiva de Estado Miembro o grupo de Estado alguno.

32. La delegación de Nigeria celebra los grandes esfuerzos hechos por la Secretaría para cumplir el 31 de diciembre de 1990 el objetivo de un 30% de mujeres en puestos sujetos a distribución geográfica, así como las medidas especiales de emergencia adoptadas en ese sentido. No obstante, lamenta que el porcentaje de mujeres de países africanos siga estando muy por debajo de ese objetivo. Deberían adoptarse nuevas medidas para aumentar su representación, entre ellas poner en práctica la propuesta del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de que los Estados Miembros colaboren con la Secretaría a fin de llenar con mujeres idóneas la mayor parte de los puestos sujetos a distribución geográfica que queden vacantes durante 1991.

33. La delegación de Nigeria celebra la renovada atención que se presta a la promoción de las perspectivas de carrera, en particular respecto del personal del cuadro de servicios generales, en esferas tales como la automatización del trabajo de oficina, el aprendizaje de idiomas y la capacitación y readiestramiento profesional del personal en sus esferas de especialización. También acoge con beneplácito el nuevo programa en virtud del cual el personal de determinadas oficinas situadas fuera de la Sede puede asistir a la universidad y espera que el programa prosiga y se amplíe. En lo que respecta a las perspectivas de carrera, es muy meritoria la propuesta del Subsecretario General de que el ascenso entre determinados niveles pueda basarse en el mérito y en la antigüedad en la categoría, aun cuando no exista de inmediato un puesto en la categoría superior. Si bien la delegación de Nigeria apoya el contenido principal de esa propuesta, desearía conocer la cantidad de funcionarios que abarcaría, así como las consecuencias financieras correspondientes. Por otra parte, deberían continuar los concursos para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

/...

(Sr. Mgbokwere, Nigeria)

34. Son válidas las preocupaciones expresadas por el personal con respecto a su bienestar, sus perspectivas de carrera y sus prerrogativas e inmunidades, expuestas en el documento A/C.5/45/19. Es urgente que los Estados Miembros presten la debida atención a los medios por los cuales la Organización pueda mantener un personal del más alto grado de eficiencia, debidamente motivado y bien administrado.

En consecuencia, la delegación de Nigeria es partidaria decidida de que se tomen medidas eficaces para mejorar la remuneración y las perspectivas de carrera del personal, y de que se protejan sus prerrogativas e inmunidades. También merece detenida atención la propuesta de los representantes del personal de que se adopten medidas eficaces para lograr un control y una gestión adecuados de los trabajos que realizan por contrata empresas externas.

35. El Sr. DINU (Rumania) dice que su delegación tiene especial interés en la administración del personal. La necesidad de preservar y fortalecer el carácter internacional de la Organización en su totalidad pone de relieve la importancia de la política de contratación. La reducción del número de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados es un logro particularmente encomiable en momentos en que los recursos de la Organización han sido objeto de grandes presiones.

36. Aunque Rumania sigue figurando entre los países insuficientemente representados en la Secretaría, confía en que esa situación se subsane, dado que varios jóvenes rumanos fueron aprobados en un concurso reciente, por lo que solicita a la Secretaría que agilice su contratación. Asimismo, espera que se invite a más rumanos a unirse al personal, incluso después que Rumania alcance el límite conveniente, ya que desea estar representada en todos los niveles por considerar que la categoría de los puestos es tan importante como su número para tener una representación adecuada.

37. En relación con el informe del Secretario General sobre la contratación en régimen de adscripción (A/C.5/45/12), Rumania ha modificado su política de adscripción y se sentiría honrada si se invitara a algunos de sus nacionales a prestar servicios con carácter permanente. No obstante, cada caso debería analizarse atendiendo a sus méritos concretos y en consulta con todas las partes interesadas, a saber, el Estado Miembro, la Secretaría y el funcionario. Una buena utilización del régimen de adscripción puede ser muy ventajosa, sobre todo si se combina con nombramientos de carrera. La adscripción no es buena ni mala por sí misma; todo depende de cómo se utilice y de si verdaderamente constituye una opción para el funcionario de que se trate.

38. El orador destaca el importante papel de los concursos para lograr un mejor equilibrio geográfico dentro del personal. La aplicación de los resultados de esos concursos para llenar puestos de la categoría P-3 es una posibilidad prometedora, por lo que la delegación de Rumania espera con interés la formulación de propuestas concretas en ese sentido. Si bien se está preparando información sobre los gastos adicionales que entraña la organización de esos concursos, la delegación de Rumania está convencida de que los beneficios serán superiores a los costos. En general, los concursos cumplen una función importante para determinar cuáles son los mejores

(Sr. Dinu, Rumania)

candidatos internos para ascender al cuadro orgánico; por consiguiente, deben seguir realizándose, ya que son un medio muy valioso para ofrecer al personal del cuadro de servicios generales acceso a carreras provechosas en el cuadro orgánico.

39. El orador felicita a la Secretaría por haber logrado acercar la proporción de mujeres que ocupan puestos en ella al objetivo del 30% fijado por la Asamblea General, según se indica en el informe pertinente del Secretario General (A/45/548), y por haber alcanzado en ese aspecto un aumento neto de casi un 10% en comparación con los 10 años anteriores, aun en momentos de reducciones presupuestarias y de personal. Sin embargo, ese objetivo no refleja la necesidad de mejorar la condición de la mujer en la Secretaría en términos cualitativos, empeño que requiere esfuerzos adicionales. Ha demorado demasiado el ascenso de mujeres a puestos de los niveles más altos, incluidas las categorías superiores. Entretanto deben proseguirse los esfuerzos por alcanzar un mejor equilibrio geográfico, político, social, cultural y lingüístico entre las funcionarias de la Secretaría, para reflejar con más fidelidad la diversidad de la comunidad mundial.

40. En lo que concierne a las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines, el Gobierno de Rumania ha aceptado plenamente la opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia sobre la aplicabilidad de la sección 22 del artículo VI de la Convención sobre las prerrogativas e inmunidades de las Naciones Unidas. Asimismo, coincide con la opinión del Asesor Jurídico de que la importancia de dicha opinión trasciende con mucho el caso examinado por la Corte Internacional de Justicia.

41. Con respecto a la cuestión del pago forzoso del sueldo a los gobiernos por parte de los funcionarios (A/C.5/45/19, párr. 24), el orador comunica a la Comisión que en enero de 1990 su Gobierno anuló el decreto de las autoridades anteriores por el que se exigía que los nacionales rumanos empleados por organizaciones internacionales traspasaran al Gobierno una parte de su sueldo. Además, al finalizar su contrato con las organizaciones internacionales, los nacionales rumanos tienen derecho a que, al regresar al país, se les nombre para ocupar puestos acordes con su antigüedad, teniéndose en cuenta el período en que hayan prestado servicios como funcionarios internacionales, así como a cualesquiera otros beneficios legales. Sus cónyuges reciben el mismo trato. El Gobierno de Rumania promete respetar cabalmente la condición de funcionario público internacional de todo rumano que trabaje en organizaciones internacionales y contribuirá a establecer relaciones normales y correctas con dichas organizaciones.

42. El Sr. AKOLZIN (República Socialista Soviética de Bielorrusia) dice que su delegación asigna gran importancia a la renovación y mejora permanentes de los métodos de trabajo de la Secretaría. Esta podría llegar a ser un órgano verdaderamente eficaz si se contratara a los funcionarios del cuadro orgánico con arreglo a una amplia base geográfica de conformidad con los requisitos de la Carta y las cuotas de puestos establecidas. Como resultado de las reformas efectuadas en los últimos años se ha logrado aumentar un tanto la eficacia de la Secretaría y se ha reducido el número de funcionarios. También se progresa en cuanto a mejorar la

/...

(Sr. Akolzin, RSS de Bielorrusia)

representación de los Estados insuficientemente representados, incluida la RSS de Bielorrusia, y son encomiables los esfuerzos de la Secretaría por contratar funcionarios jóvenes para el cuadro orgánico. La reforma administrativa es, naturalmente, un proceso largo, y muchas de las mejoras que propugnan los Estados Miembros están aún en proceso de ejecución, pero los resultados de la reforma podrían ser aún mejores si la Secretaría persistiera en sus esfuerzos por eliminar las deficiencias de las prácticas de contratación y no tolerara excepciones al principio de una representación geográfica equitativa.

43. Los obstáculos a la solución de los problemas relativos al personal radican en el sistema de contratos permanentes. Los organismos especializados, que procuran una afluencia constante de especialistas versados en los últimos adelantos dentro de las esferas pertinentes; tienen una proporción mucho menor de personal permanente que la Secretaría de las Naciones Unidas. En la actualidad, alrededor del 70% de los puestos sujetos a distribución geográfica de la Secretaría están ocupados por funcionarios permanentes: evidentemente que esa tasa aumentará aún más como resultado de la decisión de la Secretaría de conceder contratos permanentes a los funcionarios que aprueben los concursos. La preponderancia del personal permanente respecto del personal contratado a plazo fijo no aumenta la eficacia de la labor de la Organización, pues obstaculiza la sustitución de los funcionarios que no pueden llevar a la práctica los programas nuevos. Uno de los representantes del personal, precisamente, reconoció en la Comisión que los cambios en materia de conocimientos profesionales ocurrían con tal rapidez que los funcionarios de la Secretaría quedarán rezagados a menos que se proporcionen suficientes recursos para readiestramiento profesional.

44. Resulta particularmente inaceptable que continúe la práctica de conceder contratos permanentes a nacionales de los países excesivamente representados, ya que ello cierra el paso a puestos de la Secretaría de los nacionales de los países no representados o insuficientemente representados. Desde luego, la Secretaría necesita contar con un personal permanente que tenga experiencia acerca de la Organización, pero ese personal no debería exceder del 30% o el 35%.

45. Es evidente que queda mucho por hacer para aumentar la representación de la mujer en la Secretaría, pese a todos los esfuerzos que se han hecho para resolver el problema. El principal obstáculo radica en que el actual procedimiento para contratar a mujeres responde sólo a los intereses del pequeño número de Estados Miembros en cuyas ciudades están situadas las sedes. Los Estados Miembros y la Secretaría deben trabajar de consuno para hallar soluciones generalmente aceptables.

46. El informe del Secretario General sobre la adscripción es particularmente valioso; la delegación de la RSS de Bielorrusia comparte sus conclusiones acerca de las ventajas de dicha práctica. La adscripción es un importante medio para que la Organización obtenga especialistas calificados y experimentados, y contribuye al logro de un equilibrio adecuado entre el personal contratado a plazo fijo y el personal permanente. Los problemas relativos a la adscripción que se describen en el informe podrían ser resueltos fácilmente por los Estados Miembros y la Secretaría, y la RSS de Bielorrusia se propone trabajar con ese fin.

/...

47. El Sr. ZAHID (Marruecos), tras encomiar al personal y celebrar los esfuerzos por mejorar sus condiciones de trabajo, dice que la cantidad de funcionarios que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica (2.561 del total de 14.043 asignados a la Secretaría de las Naciones Unidas) es insuficiente y debe incrementarse. Además, ha llegado el momento de que, en bien de una distribución geográfica equitativa, se establezca una paridad entre los factores de composición de la Organización y de nivel de las cuotas, que se utilizan como base para el sistema de límites convenientes, según lo dispuesto en la resolución 42/220 de la Asamblea General, y que se vuelva a examinar el coeficiente asignado al factor población.

48. A juzgar por la información contenida en el informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541), deben redoblar los esfuerzos por lograr que en la Secretaría estén representados los Estados que actualmente no lo están; éstos, a esos efectos, deberían presentar candidatos. La notable mejora que ha experimentado la situación de los Estados insuficientemente representados es particularmente apreciable en momentos de limitaciones económicas y reducción de puestos. Por otra parte, en el informe del Secretario General no se aborda el caso de los Estados excesivamente representados; por que no se presenta un cuadro completo de la situación. Como puede observarse en el cuadro C del anexo I del informe, no ha mejorado la representación de los Estados Miembros en desarrollo en las categorías superiores y directivas de la Secretaría; de hecho, entre 1986 y 1990 se redujo. En consecuencia, la delegación de Marruecos reitera su solicitud a la Secretaría de que tome todas las medidas necesarias para mejorar la representación de los países en desarrollo, especialmente en esas categorías. Marruecos figura entre los países que no están bien representados.

49. La proporción de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica no ha alcanzado aún el objetivo del 30%. Aunque se ha registrado algún progreso, sobre todo con respecto a la contratación de mujeres, es preciso hacer nuevos esfuerzos para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría. La propuesta de volver a examinar las medidas ya adoptadas debe ponerse en práctica teniendo debidamente en cuenta la representación de las mujeres de los países en desarrollo, que sigue siendo insuficiente.

50. Es motivo de honda preocupación que, como se indica en el informe del Secretario General (A/C.5/45/10), el número de casos de arresto y detención de funcionarios de las organizaciones de las Naciones Unidas siga siendo muy alto y haya empeorado la situación con respecto a algunos casos comunicados anteriormente. La delegación de Marruecos apoya las medidas adoptadas por el Secretario General en favor de esos funcionarios e insta a los Estados que violan las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios públicos internacionales al encarcelarlos arbitrariamente a que pongan fin a tales violaciones y pongan en libertad a todas las víctimas. Todos los Estados tienen la obligación de respetar las prerrogativas e inmunidades de esos funcionarios a fin de que puedan desempeñar sus obligaciones de forma adecuada y con independencia, los funcionarios, por su parte, deben abstenerse de toda injerencia en los asuntos internos de los Estados.

/...

(Sr. Zahid, Marruecos)

51. Dado que la Organización hace frente a nuevos problemas y tiene que desempeñar funciones cada vez más importantes, necesita más que nunca funcionar con eficiencia. La reforma administrativa iniciada en 1986 ha contribuido a lograr una mayor eficacia, pero también ha afectado el estado de ánimo del personal, que hoy más que nunca es vital para la Organización. Si bien la competencia y la integridad siguen siendo requisitos para la contratación, la posibilidad de conservar a personas de mucho mérito en la plantilla depende en gran medida de las condiciones de trabajo y de las perspectivas de carrera. En ese sentido, el orador recuerda la petición formulada por la Asamblea General al Secretario General, en la resolución 44/185 A, de que termine la preparación de un plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera para todos los funcionarios y establezca una política de personal que permita aumentar la movilidad de los funcionarios. Ya se han logrado algunos progresos en la esfera de la promoción de las perspectivas de carrera del personal del cuadro de servicios generales; el orador espera que el manual a que hizo referencia el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos pueda ponerse cuanto antes a disposición del personal interesado. Además, deben adoptarse otras medidas para que los procedimientos de ascenso sean adecuados, equitativos y transparentes, y los méritos sean reconocidos mediante un sistema racional de evaluación del desempeño y de presentación de informes al respecto. El plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera debería abarcar a todos los funcionarios. La delegación de Marruecos confía en que la Secretaría no escatimará esfuerzos en la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General sobre la cuestión.

52. La delegación de Marruecos se felicita por los progresos alcanzados en las actividades de capacitación y pide que se ofrezca más información sobre la creación de los centros de información, el programa de capacitación para la Comisión Económica para África (CEPA) y los cursos de estudio independiente en inglés, francés, español y árabe.

53. Es sumamente interesante y merece un detenido examen la idea planteada por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos en su declaración introductoria (A/C.5/43/SR.15) en el sentido de que el ascenso de los funcionarios de las categorías de ingreso a las categorías intermedias debe depender del mérito y de la antigüedad aun cuando no exista un puesto en la categoría superior; deberían examinarse también sus repercusiones inmediatas y a largo plazo. Como la delegación de Marruecos está convencida de que la motivación del personal es uno de los medios más idóneos para mejorar la eficacia de la Organización, se declara partidaria de toda medida encaminada a mejorar el bienestar de los funcionarios.

54. La Srta. ROBERTS (Jamaica) dice que las tareas confiadas al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos son formidables, ya que la Secretaría debe contar con los medios necesarios para mantenerse a la altura de las funciones más amplias que habrán de desempeñar las Naciones Unidas en el nuevo clima internacional. Para alcanzar sus elevados objetivos la Organización necesita un personal de la mayor integridad y dedicación. Como indicó el Secretario General, es difícil contratar a funcionarios de esas características debido a que la Organización ya no ofrece el debido nivel de remuneración. Además, para que la Secretaría cumpla sus funciones adecuadamente, los Estados Miembros deben tener la

/...

(Srta. Roberts, Jamaica)

seguridad de que el sistema de las Naciones Unidas podrá atender a sus necesidades. La delegación de Jamaica se felicita de que el Subsecretario General tenga plena conciencia de ese requisito, y de que se prevea reducir el número de Estados insuficientemente representados y buscar candidatos de alta calidad para ofrecerles contratos.

55. Es desalentador que no se haya alcanzado el objetivo del 30% de representación de la mujer en la Secretaría y que el año pasado no se hayan nombrado mujeres para llenar puestos superiores por sobre la categoría D-2. El papel desempeñado por las mujeres en el Grupo de Asistencia de las Naciones Unidas para el Período de Transición, al que se hace referencia en el párrafo 18 del informe del Secretario General (A/45/548), demuestra que la constituyen una fuerza que merece tenerse presente. En consecuencia, no hay explicación lógica para la disparidad de la relación numérica entre las mujeres y los hombres que trabajan en la Secretaría, sobre todo en los puestos de categoría superior. Además, la cantidad de funcionarias de los países en desarrollo debería aumentarse del nivel actual del 38% al 50%.

56. La delegación de Jamaica lamenta la persistencia de la práctica de la adscripción, ya que los funcionarios públicos internacionales no deberían tener conflictos de lealtad en relación con su gobierno. Por añadidura, en el informe del Secretario General se indica que la adscripción podría tener otras desventajas. La Organización debería revisar sus procedimientos en esta esfera de modo que ninguna de las partes en un acuerdo de esa índole tenga duda alguna acerca de la naturaleza del contrato individual.

57. Aunque el Subsecretario General ha abordado la enojosa cuestión del sistema de clasificación, es posible que las nuevas propuestas relativas a los ascensos repercutan en forma negativa en la contratación. Si bien son encomiables los esfuerzos por ascender a los funcionarios que hayan cumplido satisfactoriamente su cometido, pero para los cuales no existan puestos en la categoría superior, la delegación de Jamaica desearía recibir más información acerca de los procedimientos que se aplicarían al respecto.

58. En relación con el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, la delegación de Jamaica asigna la más alta prioridad a la seguridad de los funcionarios e insta a todos los gobiernos a que velen por que se respeten cabalmente esas prerrogativas e inmunidades.

59. Los representantes del personal indicaron que se ha hecho poco o nada con respecto al plan amplio de promoción de las perspectivas de carrera. Es preciso esforzarse por aplicar ese plan, pues es preciso que el personal sepa que tiene perspectivas para mejorar. En cuanto a la difícil cuestión de la administración de justicia, es alentador observar que los funcionarios pueden recurrir al proceso de apelación y, por lo menos, hacer públicas sus quejas.

/...

(Srta. Roberts, Jamaica)

60. En el período de sesiones anterior la delegación de Jamaica apoyó la recomendación de que se aumentaran los sueldos de los funcionarios en un 5%, ya que el bienestar y el buen estado de ánimo del personal constituyen la médula de toda organización bien administrada. El éxito o el fracaso de las Naciones Unidas depende del desempeño de sus funcionarios, quienes ya han demostrado que están a la altura de esa tarea. Los Estados Miembros deben proporcionarles la oportunidad de que mantengan ese grado de excelencia.

61. El Sr. SILGA (Burkina Faso) dice que la importancia de las cuestiones relativas al personal es evidente, sobre todo en momentos en que la comunidad internacional demuestra un renovado interés en aumentar el papel de las Naciones Unidas. La delegación de Burkina Faso celebra los esfuerzos de la Secretaría por mejorar la situación de los países no representados o insuficientemente representados, la mayor parte de los cuales son países en desarrollo. El problema no radica en el nivel de preparación de los nacionales de esos países, que ya han demostrado su capacidad para proporcionar funcionarios altamente calificados; por lo cual es preciso que se intensifique la contratación de personas procedentes de los países en desarrollo.

62. También es motivo de preocupación la representación insuficiente de los países en desarrollo en las categorías superiores, pues ha decrecido la proporción de puestos que ocupan en las categorías D-1 y superiores, mientras que ha aumentado la de los países desarrollados, contrariamente a lo dispuesto en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General. La composición geográfica de la Secretaría debe mejorarse y ningún puesto debe ser monopolio de país o grupo de países alguno.

63. Con respecto a la situación de la mujer en la Secretaría, las cifras hablan por sí solas; por ejemplo, sólo hay dos puestos de la categoría más alta ocupados por mujeres. La situación dista mucho de lo dispuesto en la resolución 44/185 C. De hecho, ha disminuido el porcentaje de mujeres que ocupan puestos sujetos a distribución geográfica, por lo que en ese sentido la delegación de Burkina Faso espera que se alcance el objetivo del 30%. No obstante, debe procurarse no acentuar el desequilibrio que existe en la distribución geográfica de los puestos. El ejemplo citado en el párrafo 49 del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría (A/45/541) no es muy alentador a ese respecto. En el informe sobre el mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (A/45/548) también se indica que el porcentaje de mujeres procedentes de regiones en desarrollo sigue estando muy por debajo del 30%. Deberían incrementarse las misiones de información a que se hace referencia en el párrafo 16 de ese informe. Las Naciones Unidas no podrán aprovechar plenamente sus potencialidades mientras la mujer no ocupe el lugar que le corresponde en la Organización. Por tanto, la delegación de Burkina Faso apoya todas las medidas encaminadas a alcanzar ese objetivo y espera que se apliquen eficazmente.

64. La práctica de la adscripción puede ofrecer ventajas a la Organización, pero la delegación de Burkina Faso comparte las preocupaciones expresadas por el Secretario General en el párrafo 5 de su informe (A/C.5/45/12) y apoya su propuesta de que se aclaren los procedimientos de adscripción, ya que ello ayudaría a evitar dificultades en el futuro.

/...

(Sr. Silga, Burkina Faso)

65. El informe del Secretario General sobre el respeto de los privilegios e inmunidades de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas contiene datos alarmantes, pero es alentador observar que la gran mayoría de los Estados Miembros respetan esas prerrogativas e inmunidades. La delegación de Burkina Faso coincide con el Secretario General en que podrían obtenerse resultados positivos mediante los esfuerzos concertados de los Estados Miembros y las organizaciones internacionales. En consecuencia, las dificultades que existen entre la Organización y determinados Estados Miembros no justifican que se ponga en tela de juicio la buena fe de dichos Estados en lo tocante a su apoyo a las Naciones Unidas, ni son razón para negarle a un Estado Miembro el derecho a pedir ayuda al sistema de las Naciones Unidas.

Se levanta la sesión a las 12.50 horas.